



Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat)

Mutiara Sifa Khairunisa^{1*}, Dr. Dra. Zulvia Khalid²

^{1,2} Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: sifamutiara91@gmail.com¹, zulvia.khalid@budiluhur.ac.id²

*Penulis Korespondensi : sifamutiara91@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of *Self-Efficacy* and *Work-Life Balance* on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) with job satisfaction as a mediating variable in employees of PT Magnus Sedaya Selaras in West Jakarta. The study used a quantitative approach with a survey method of 98 employees selected using a saturated sample technique. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The variables used in this study include *Self-Efficacy* X1 and *Work Life Balance* X2 as independent variables, *Organizational Citizenship Behavior* dependent and job satisfaction (Z) as mediating variables. The type of research used includes primary and secondary where the primary is obtained directly by the researcher from the respondent or research subject related to the variable being studied, through the distribution of questionnaires to employees PT Magnus Sedaya Selaras and secondary data obtained from other sources that have been available, such as documents, companies, organizational profiles and relevant literature. The results of the study showed that *Self-Efficacy* and *Work-Life Balance* had a positive and significant effect on job satisfaction, respectively. However, *Self-Efficacy* and *Work-Life Balance* did not have a significant effect directly on OCB. Job satisfaction has a positive and significant effect on OCB. In addition, job satisfaction has been shown to be able to significantly mediate the influence of *Self-Efficacy* and *Work-Life Balance* on OCB. These findings show that increasing OCB in PT Magnus Sedaya Selaras employees is more effectively done through increased job satisfaction driven by high *Self-Efficacy* and a good *Work-Life Balance*.

Keywords: Job Satisfaction; *Organizational Citizenship Behavior*; *Self-Efficacy*; SEM-PLS; *Work-Life Balance*.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 98 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). variable yang digunakan di dalam peneitian ini meliputi *Self-Efficacy* X1 dan *Work Life Balance* X2 sebagai variable independen, *Organizational Citizenship Behavior* dependent dan kepuasan kerja (Z) sebagai varaiaabel mediasi. jenis penelitian yang digunakan meliputi primer dan skunder dimana primer didapat dari secara langsung oleh peneliti dari responden atau subjek penelitian yang berkaitan dengan variable yang diteliti, melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras dan data skunder diperoleh dari sumber lain yang telah tersedia, seperti dokumen, perusahaan, profil organisasi serta literature yang relavan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan OCB pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras lebih efektif dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja yang didorong oleh tingginya *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* yang baik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*; *Self-Efficacy*; SEM-PLS; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam seluruh aktivitas operasional, mulai dari fungsi

sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga perancang sistem organisasi. Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi aspek penting untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang, guna menjamin keberlangsungan dan eksistensi perusahaan (Dessler, 2020). Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu utama keberhasilan sebuah organisasi, terutama pada industri berbasis teknologi seperti *cyber security* yang sangat bergantung pada kompetensi dan kesiapan individu. Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan tidak lagi hanya diukur dari pencapaian tugas-tugas formal yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan, tetapi juga dari perilaku sukarela karyawan di luar peran utamanya (Hasibuan & Khalid, 2026).

OCB merupakan sebagai perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas formalnya, namun tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Rokhmat *et al.*, 2022). Dalam praktiknya, perilaku ini dapat terlihat dari kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja yang nyaman, serta menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap organisasi (Alafta *et al.*, 2026). Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Self-Efficacy* (Choong *et al.*, 2025). Menurut Bandura (1997), *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan (Alessandri *et al.*, 2024). Karyawan yang memiliki tingkat *Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, lebih gigih dalam menghadapi kesulitan, serta memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal (Phen & Hindarwati, 2025). Selain *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance* juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Afiahtul *et al.*, 2025). *Work-Life Balance* menggambarkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Simanjorang *et al.*, 2025).

2. KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Organ (1988) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela di luar tugas utama yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan (Kernodle, 2026). Perilaku ini tidak secara langsung mendapatkan imbalan atau penghargaan formal dari organisasi. Namun demikian, keberadaannya memiliki peran yang cukup besar dalam membantu meningkatkan efektivitas serta efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan (Sisko, 2024). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan

individu yang dilakukan di luar tanggung jawab formalnya dan tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan organisasi. Meskipun tidak memperoleh pengakuan eksplisit dari sistem penghargaan organisasi, perilaku tersebut memiliki kontribusi substansial terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, serta stabilitas operasional organisasi. Dengan demikian, OCB merepresentasikan bentuk komitmen afektif dan tanggung jawab ekstra-peran yang menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi secara proaktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi di luar batas kewajiban formalnya (Ersianti & Wicaksari, 2025). Adapun indikator dan dimensi *organizational Citizenship Behavior* menurut (Tawil, 2022). sebagai berikut: 1) *Altruism* merupakan perilaku sukarela karyawan dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja, baik yang berhubungan langsung dengan tugas maupun di luar pekerjaan formal; 2) *Conscientiousness* (kesadaran diri/hati nurani) adalah sikap individu yang mencerminkan kedisiplinan serta tanggung jawab dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan organisasi; 3) *Sportsmanship (sportivitas)* adalah sikap positif karyawan dalam menghadapi situasi organisasi tanpa mudah mengeluh, mampu menerima kondisi yang ada, serta tidak memperbesar masalah yang terjadi, dengan indikator: karyawan mampu menerima kondisi kerja tanpa banyak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah; 4) *Civic virtue* (kebajikan sipil) merupakan bentuk keterlibatan aktif karyawan yang menunjukkan rasa peduli terhadap keberlangsungan dan perkembangan organisasi, dengan indikator: karyawan menunjukkan kepedulian dengan ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan dan perkembangan organisasi; 5) *Courtesy* (kesopanan) adalah perilaku yang mencerminkan upaya menjaga hubungan harmonis antar rekan kerja melalui sikap saling menghargai dan beretika dalam berinteraksi, dengan indikator: karyawan menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja melalui sikap saling menghargai dan sopan santun.

Self-Efficacy (X₁)

Menurut Bandura (1997), *Self-Efficacy* yang dirasakan mengacu pada keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu (Teng & Teng, 2025). *Self-Efficacy* atau efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-Efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. *Self-Efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. *Self-Efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan (Hasito *et al.*, 2025). Adapun indikator dan dimensi *Self-Efficacy* menurut

(Rahmat, 2025) sebagai berikut: 1) *Level* (tingkat kesulitan tugas) menggambarkan sejauh mana seseorang merasa yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan pada berbagai tingkat kesulitan, baik tugas yang sederhana maupun yang bersifat kompleks. Hal ini mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi dan mengatasi tantangan pekerjaan, dengan indikator: kemampuan menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan; 2) *Strength* (kekuatan keyakinan) adalah seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Keyakinan ini terlihat dari sikap gigih dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi hambatan dalam pekerjaan, serta tetap percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, dengan indikator: ketekunan dan kegigihan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan, serta keyakinan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan; 3) *Generality* (generalisasi) merupakan tingkat keyakinan diri individu yang dapat diterapkan pada berbagai situasi atau jenis pekerjaan yang berbeda.

Work Life Balance (X₂)

Menurut Jeffrey H. Greenhaus dan Gary N. Powell (2006) *Work-Life Balance* kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Winarni & Afif, 2026). Konsep ini menunjukkan bagaimana individu dapat mengatur serta menentukan prioritas antara aktivitas kerja dan kepentingan personal, sehingga keduanya dapat berjalan selaras tanpa menimbulkan benturan antara peran di dunia kerja dan kehidupan sehari-hari (Daffa *et al.*, 2026). WLB dapat dipahami sebagai kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengelola berbagai tanggung jawab secara bersamaan. Keseimbangan ini membantu individu menyesuaikan diri dengan peran yang dimilikinya, baik dalam konteks profesional maupun personal, sehingga tercipta harmoni antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Gadzali, 2023). Adapun Indikator dan dimensi *Work Life Balance* menurut (Gaol & Deti, 2023) sebagai berikut:

Time Balance

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator:

- a) Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

Work Involvement Balance

Dimensi ini menggambarkan keseimbangan dalam hal perhatian serta keterlibatan emosional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator:

- a) Keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Satisfaction Balance

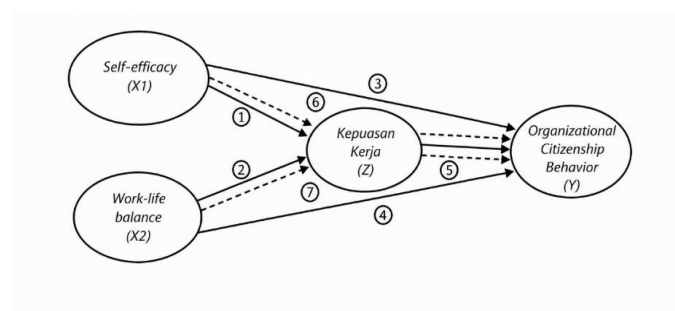
Dimensi ini menunjukkan tingkat kepuasan individu terhadap hasil kerja yang dicapai serta kepuasan terhadap waktu yang dimiliki untuk kegiatan di luar pekerjaan. Indikator:

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan.

Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Edwin A. Locke (1976), kepuasan kerja keadaan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Sadariah & Utomo, 2026). Kepuasan Kerja merupakan kondisi yang diharapkan oleh setiap individu dalam dunia kerja. Konsep ini bersifat sangat subjektif karena tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda, tergantung pada nilai, kebutuhan, dan harapan yang dimiliki masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi dan ekspektasi seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Sucahyowati, 2023). Adapun indikator dan dimensi Kepuasan Kerja menurut (Nurmilawati *et al.*, 2025) sebagai berikut: 1) Kepemimpinan: Dimensi ini melihat bagaimana peran atasan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan, terutama melalui gaya kepemimpinan serta kemampuannya dalam memberikan motivasi; 2) Kebijakan manajemen: Dimensi ini menggambarkan bagaimana kebijakan dan aturan perusahaan dipersepsikan oleh karyawan, apakah sudah adil, terbuka, dan tidak membedakan perlakuan; 3) Balas jasa: Dimensi ini berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja akan meningkat apabila kompensasi yang diberikan, seperti gaji, dianggap sepadan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Pengembangan Hipotesis

H1: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H2: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H3: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H4: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H6: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.

H7: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ekplanatori (*explanatory research*). Metode pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variable sekaligus menjelaskan pengaruh yang terhejadi di antara variable tersebut (Sekaran&Bougie,2016). Penulis menggunakan Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden atau subjek penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner serta studi pustaka. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden, sedangkan studi pustaka dilakukan untuk mendukung penelitian melalui berbagai sumber referensi yang relevan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan subjek, baik berupa individu, peristiwa maupun objek lain yang memiliki karakteristik tertentu da menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT Magnus Sedaya Selaras. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 98 orang karyawan di PT Magnus Sedaya Selaras.

Jenis dan Data yang dikumpulkan

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yatitu data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden atau subjek penelitian yang berkaitan dengan variable yang diteliti, melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras dan data skunder diperoleh dari sumber lain yang telah tersedia, seperti dokumen, perusahaan, profil organisasi serta literature yang relavan.

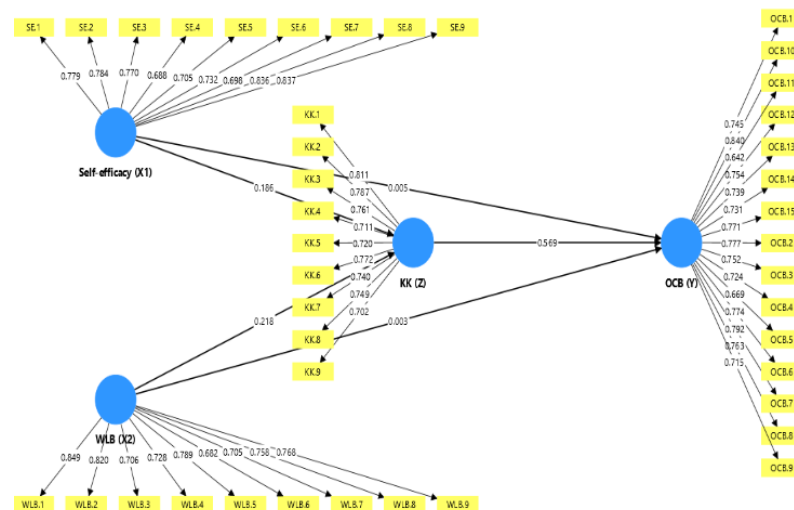
Teknik Analisis Data

Ada beberapa teknik statistic yang digunakan didalam penelitian yaitu Uji Validitas yang meliputi *convergent validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, serta *discriminant validity*. Uji Rehabilitas, Uji Inner Model untuk mengetahui hasil *R-square* dan Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, pengujian validitas instrument dalam PLS menggunakan validitas konvergen yang terdiri dari nilai *Factor Loading* (Outer Loading) dan *Average Variance Extracted (AVE)*, dan uji validitas diskriminan diukur dari *Fornell-Lacker Criterion* dan *Cross Loading*.



Gambar 2. Nilai Outer Loading Awal.

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing variabel ditemukan nilai *loading factor* SE.4 (0,688), SE.7 (0,698), WLB.6 (0,682), OCB.5 (0,669), OCB.9 (0,699), dan OCB.11 (0,642). Nilai *outer loading* masing-masing instrumen disajikan dalam Tabel 1 berikut ini:

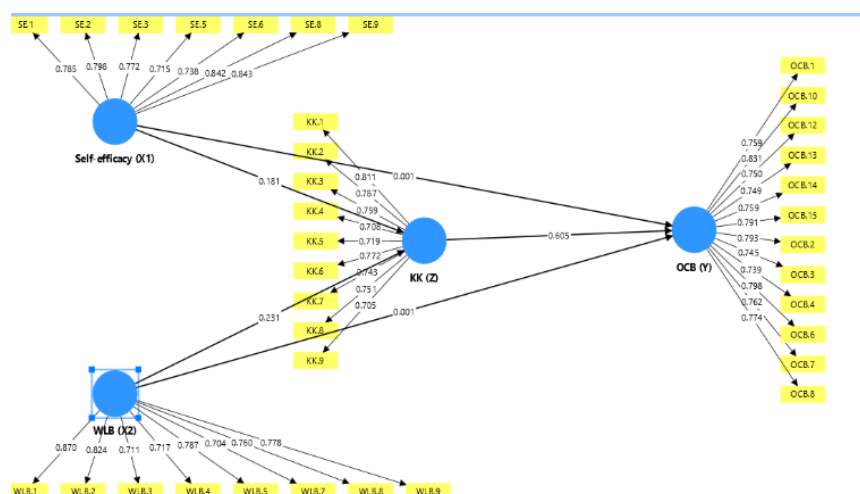
Table 1. Nilai Outer Loading Awal.

Outer Loading	Self-Efficacy	WLB	KK	OCB	Keterangan
SE.1	0,788				Valid
SE.2	0,800				Valid
SE.3	0,782				Valid
SE.4	0,688				Tidak Valid
SE.5	0,718				Valid
SE.6	0,736				Valid
SE.7	0,698				Tidak Valid
SE.8	0,821				Valid
SE.9	0,822				Valid
WLB.1		0,870			Valid
WLB.2		0,824			Valid

WLB.3	0,711		Valid
WLB.4	0,717		Valid
WLB.5	0,787		Valid
WLB.6	0,682		Tidak Valid
WLB.7	0,704		Valid
WLB.8	0,760		Valid
WLB.9	0,778		Valid
KK.1	0,810		Valid
KK.2	0,786		Valid
KK.3	0,759		Valid
KK.4	0,708		Valid
KK.5	0,719		Valid
KK.6	0,772		Valid
KK.7	0,744		Valid
KK.8	0,752		Valid
KK.9	0,705		Valid
OCB.1		0,759	Valid
OCB.2		0,793	Valid
OCB.3		0,745	Valid
OCB.4		0,739	Valid
OCB.5		0,669	Tidak Valid
OCB.6		0,798	Valid
OCB.7		0,762	Valid
OCB.8		0,774	Valid
OCB.9		0,699	Tidak Valid
OCB.10		0,831	Valid
OCB.11		0,642	Tidak Valid
OCB.12		0,750	Valid
OCB.13		0,749	Valid
OCB.14		0,760	Valid
OCB.15		0,791	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Sehingga indikator yang memiliki *loading Factor* < 0,7 harus dikeluarkan dalam penelitian ini agar seluruh indikator masing-masing variabel berhasil merefleksikan variabelnya. Nilai *outer loading* keseluruhan setelah butir instrumen yang memiliki *loading factor* < 0,7 dikeluarkan ditampilkan pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Model *Outer Loading*.

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* indikator memiliki nilai loading factor $> 0,7$ (Hair *et al.*, 2021). Nilai *outer loading* masing-masing instrumen disajikan dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*.

Outer Loading	<i>Self-Efficacy</i>	WLB	KK	OCB	Keterangan
SE.1	0,788				Valid
SE.2	0,800				Valid
SE.3	0,782				Valid
SE.5	0,718				Valid
SE.6	0,736				Valid
SE.8	0,821				Valid
SE.9	0,822				Valid
WLB.1		0,870			Valid
WLB.2		0,824			Valid
WLB.3		0,711			Valid
WLB.4		0,717			Valid
WLB.5		0,787			Valid
WLB.7		0,704			Valid
WLB.8		0,760			Valid
WLB.9		0,778			Valid
KK.1			0,810		Valid
KK.2			0,786		Valid
KK.3			0,759		Valid
KK.4			0,708		Valid
KK.5			0,719		Valid
KK.6			0,772		Valid
KK.7			0,744		Valid
KK.8			0,752		Valid
KK.9			0,705		Valid
OCB.1				0,759	Valid
OCB.2				0,793	Valid
OCB.3				0,745	Valid
OCB.4				0,739	Valid
OCB.6				0,798	Valid
OCB.7				0,762	Valid
OCB.8				0,774	Valid
OCB.10				0,831	Valid
OCB.12				0,750	Valid
OCB.13				0,749	Valid
OCB.14				0,760	Valid
OCB.15				0,791	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 *outer loading* terlihat bahwa masing-masing butir instrumen memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$, dimana instrumen yang memiliki nilai $> 0,7$ dinyatakan memiliki validitas tinggi. Maka semua instrumen diatas dinyatakan valid.

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur interkorelasi internal yaitu korelasi antar instrumen didalam model. Standar dari pengukuran AVE yaitu nilai koefisien $> 0,5$ (Hair *et al.*, 2021). Berikut merupakan nilai (AVE) pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	0,618	Valid
<i>Work-Life Balance</i>	0,594	Valid
Kepuasan Kerja	0,564	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,595	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 AVE dapat dijelaskan bahwa *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* masing-masing memiliki AVE sebesar 0,618, 0,594, 0,564, dan 0,595 yang berarti seluruh variabel telah memenuhi evaluasi karena nilai koefisien AVE > 0,5.

Fornell-Larcker Criterion

Fornell-Larcker Criterion merupakan pengujian di mana nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk laten harus lebih tinggi dari nilai kuadrat dari korelasi tertinggi dengan konstruk laten lainnya. Berikut merupakan nilai *Fornell-Larcker* pada Tabel 4.

Tabel 4. Interpretasi Hasil *Fornell-Larcker*.

Variabel	<i>Self-Efficacy</i>	WLB	KK	OCB
<i>Self-Efficacy</i>	0,786		0,799	0,623
<i>Work-Life Balance</i>	0,829	0,771	0,808	0,633
Kepuasan Kerja			0,751	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			0,803	0,771

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4 *fornell-larcker* dapat dijelaskan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model, yang berarti bahwa seluruh variabel telah memenuhi kelayakan model evaluasi *Fornell-Larcker*. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah semua indikator masing-masing variabel telah berhasil merefleksikan setiap variabelnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Secara umum, pengujian reliabilitas instrumen dalam *PLS* menggunakan *Composite Reliability* yaitu blok indikator yang mengukur suatu konstruk. Berikut merupakan nilai *Composite Reliability* pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	0,897	0,919	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0,902	0,921	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,903	0,921	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,938	0,946	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,7$ dan seluruh variabel memiliki nilai *composite variable* $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi *composite reliability* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi karena nilai *composite variable* juga $> 0,7$.

Hasil Uji R-Square

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai variasi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan nilai *r-square* pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. *R-square.*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kepuasan kerja (Z)	0,707	0,701
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,646	0,634

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6 *R-square* dapat dijelaskan bahwa *Self-efficacy* dan *Work-life balance* mempunyai pengaruh moderat kuat (tinggi) terhadap variabel mediasi Kepuasan kerja yaitu sebesar 0,707. Artinya, setiap perubahan pada variabel *Self-efficacy* dan *Work-life balance* maka variabel mediasi Kepuasan kerja mengalami perubahan sebesar 70,7% sedangkan 29,3% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian. Selain itu, Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh moderat (sedang) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,646. Artinya, setiap perubahan yang ada pada *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* serta variabel mediasi Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* maka akan mengalami perubahan sebesar 64,6%. Sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian.

Hasil Uji F-Square

Nilai *f-square* adalah mengukur dampak dari konstruk prediktor tertentu pada konstruk endogen (dependen). Pengukuran efek ini digunakan untuk mengevaluasi apakah konstruk prediktor jika dihilangkan akan memiliki dampak besar pada nilai - nilai *R-square* dari konstruk-konstruk endogen. Nilai *f-square* sebesar 0,02 untuk ukuran efek kecil, 0,15 untuk ukuran efek sedang dan 0,35 untuk ukuran efek besar. Berikut merupakan nilai *f-square* pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. *F-Square.*

Variabel	<i>F-square</i>
<i>Self-efficacy</i>	0,001
<i>Work-life balance</i>	0,001
Kepuasan kerja	0,605

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7 *f-square* dapat disimpulkan hasil pengujian efek sebagai berikut:

1. Variabel *Self-Efficacy* memiliki dampak yang kecil pada nilai *f-square* variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,001.
2. Variabel *Work-Life Balance* memiliki dampak yang kecil pada nilai *f-square* variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,001.
3. Variabel Kepuasan Kerja memiliki dampak yang besar pada nilai *f-square* variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,605.

Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) dilakukan pada suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model penelitian. Nilai *Goodness of Fit* (GoF) dibagi menjadi tiga kategori yaitu 0,1 berarti kecil 0,25 berarti sedang 0,38 berarti besar (Hair *et al.*, 2021). Berikut merupakan nilai AVE pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. *Goodness of Fit.*

Variabel	Nilai AVE	R square Adjusted
<i>Self-efficacy</i>	0,618	
<i>Work-life balance</i>	0,594	
Kepuasan kerja	0,564	0,701
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,595	0,634
Rata-rata	0,593	0,668

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata AVE adalah 0,587 dan nilai *R-square adjusted* adalah 0,668. Maka nilai GoF sebesar:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,593 \times 0,668}$$

$$\text{GoF} = 0,629$$

Nilai *Goodness of Fit* (GoF) pada penelitian ini adalah sebesar 0,629 yang berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini dinyatakan besar karena mencapai > 0,38.

Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis dengan *PLS*, dapat dengan melihat *t*-statistik atau *p-value* yang terdapat pada setiap variabel untuk melihat pengaruh serta tingkat signifikansinya. Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping*, model penelitian dilihat dari uji *direct effect* (efek langsung) untuk membuktikan keberhasilan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel dalam penelitian. Hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil

pengujian tingkat signifikansi yang dilihat melalui t-statistik atau *p-values* disajikan pada Tabel 9

Tabel 9. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.

Variabel	T-Tabel	T-Statistik	P-Value
<i>Self-efficacy</i> -> Kepuasan kerja	1,96	3,436	0,001
<i>Self-efficacy</i> -> OCB		0,326	0,744
WLB -> Kepuasan kerja		4,206	0,000
WLB -> OCB		0,263	0,793
Kepuasan kerja -> OCB		8,732	0,000

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil Pengaruh Langsung

Penelitian ini mengajukan sebanyak lima hipotesis. Melalui hasil t-statistik yang diperoleh, dapat diketahui tingkat signifikansi pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, kriteria pengujian signifikansi mengacu pada pendekatan *PLS-SEM*, yaitu apabila nilai t-statistik $> 1,96$ (two-tailed, $\alpha = 0,05$) maka pengaruh dinyatakan signifikan (Hair *et al*, 2021). selanjutnya, berdasarkan nilai *P-value* , apabila nilai *P-value* pada setiap variabel $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui original sampel. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung yaitu sebagai berikut:

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 3,436 dan *p-value* sebesar 0,001. Maka H_1 diterima karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai t-statistik sebesar 0,326 dan *p-value* sebesar 0,744. Maka H_2 ditolak karena nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 4,206 dan *p-value* sebesar 0,000. Maka H_3 diterima karena

nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Work-life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai t-statistik sebesar 0,263 dan *p-value* sebesar 0,793. Maka H4 ditolak karena nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai t-statistik sebesar 8,732 dan *p-value* sebesar 0,000. Maka H5 diterima karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

Hasil Uji Tidak Langsung

Uji mediasi (*indirect effect*) digunakan untuk menguji hubungan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel mediasi dalam model penelitian dengan melihat nilai t-statistik dan *p-value* (Hair *et al*, 2021). Dalam penelitian ini, kriteria pengujian signifikansi mengacu pada pendekatan *PLS-SEM*, yaitu apabila nilai t-statistik > 1,96 (two-tailed, $\alpha = 0,05$) maka pengaruh dinyatakan signifikan. Selanjutnya, berdasarkan nilai *p-value*, apabila nilai *p-value* pada setiap variabel < 0,05 maka H0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui original sampel. Hasil ringkasan pengujian pengaruh tidak langsung yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.

Variabel	T-Tabel	T-Statistik	P-Value
Self-efficacy -> OCB -> Kepuasan kerja		3,161	0,002
WLB -> OCB -> Kepuasan kerja	1,96	3,715	0,000

Sumber: Data Diolah, 2026

Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan nilai t-statistik sebesar 3,161 dan *p-value* sebesar 0,002. Maka H6 diterima karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H6 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan nilai t-statistik sebesar 3,715 dan *p-value* sebesar 0,000. Maka H7 diterima karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan model *PLS-SEM* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* versi 4.1 melalui teknik *bootstrapping* untuk menguji tujuh hipotesis, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
2. *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

3. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
4. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
6. Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, Kepuasan Kerja berperan sebagai *full mediation* (mediasi penuh) karena pengaruh langsung *Self-Efficacy* terhadap OCB tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* dapat meningkatkan OCB melalui peningkatan Kepuasan Kerja.
7. Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, Kepuasan Kerja berperan sebagai *full mediation* (mediasi penuh) karena pengaruh langsung *Work-Life Balance* terhadap OCB tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dapat meningkatkan OCB melalui peningkatan Kepuasan Kerja.

Saran

Saran untuk Perusahaan

1. PT Magnus Sedaya Selaras perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian variabel ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pemberian kompensasi yang adil, penerapan kebijakan kerja yang transparan, peningkatan kualitas kepemimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.
2. Perusahaan perlu meningkatkan *Self-Efficacy* karyawan melalui program pelatihan, pengembangan kompetensi, coaching, mentoring, serta pemberian kepercayaan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun tidak berpengaruh langsung terhadap OCB, *Self-Efficacy* terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong terbentuknya perilaku OCB.

3. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan *Work-Life Balance* karyawan dengan mengelola beban kerja secara proporsional, memberikan fleksibilitas kerja yang sesuai, serta mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya perilaku OCB dalam organisasi.
4. Manajemen perlu mengintegrasikan program peningkatan *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia karena kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan OCB karyawan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta memperluas subjek dan wilayah penelitian pada berbagai sektor industri, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, *Work engagement*, maupun *Perceived Organizational support* sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menggunakan variabel mediasi atau moderasi lainnya yang diduga mampu menjelaskan hubungan antara *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan OCB secara lebih mendalam.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan *mixed method* dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai hubungan antara *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Data kuantitatif dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel, sedangkan data kualitatif melalui wawancara atau observasi dapat membantu memahami pengalaman serta pandangan karyawan terkait perilaku kerja mereka. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adilla, K., Br, P., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt Bank Sumut

- Medan Divisi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(April), 128–140.
- Afiahtul, R., Sutisna, D., & Astuti, S. (2025). Work-life Balance and Its Influence on Organizational Citizenship Behavior and Performance in Indonesian Higher Education. *Social Sciences & Humanities Open*, 12(October), 102102. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102102>
- Alafta, T., Miulfa, A., & Ulya, L. L. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour dalam Konteks Lingkungan Kerja Hybrid. 5(1), 638–648.
- Alessandri, G., Borgogni, L., & Latham, G. P. (2024). Direct and indirect longitudinal relationships among self-efficacy, job performance and career advancements. *International Journal of Psychology*, 60(1), 1–11. <https://doi.org/10.1002/ijop.13262>
- Alviana, R. M. D., & Imron, M. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Employee Engagement Pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 408–421.
- Anisa Oktaviani, Susi Widjajani, & A. S. U. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit ‘Aisyiyah Purworejo). *Jurnal Volatilitas*, 6(1), 167–186.
- Ardiansyah, & K. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan CV . Star International). *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi | JIMBE*, 3(6), 1–12.
- Azhar, W. I., Niska, F., & Nadia, D. (2025). Work Self-Efficacy in Strengthening Employee Psychological Well-Being : Systematic Review and Future Direction. *Journal Of Accounting and Finance Management*, 5(6), 1870–1879.
- Azhari, Chadafi, & Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy , Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Among Makarti*, 15(1), 1–18.
- Cantika, Ahadiat, S. (2026). Pengaruh Quality of Work-Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Mediasi di BNI ., 226–249.
- Choong, Y. O., Ng, L. P., & Lau, T. C. (2025). Beyond fairness: exploring Organizational Citizenship Behavior through the lens of Self-Efficacy and trust in principals. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(2025), 1–13. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04611-7>
- Daffa, M., Suteja, A., Sa, H., Asyifa, E. R., & Ramadhan, F. (2026). Dampak Kebijakan Work-Life Balance (Keseimbangan Kerja-Hidup) terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) Pada Karyawan Gen Z Di Café. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 1–15.
- Dani, N., Asnawi, A., & Arfani, M. (2025). terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Kota Surabaya. *Jurnal Kajian EkonoI & Bisnis Islam*, 6(1), 1–19.
- Dessler, G. (2020). I am Sharing “Gary Dessler-Human Resource Management-Pearson (2020)” with You. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University*.

- Dimas, Mauludin, A. L., & Sari, R. L. (2024). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Telaah Literatur Faktor yang Memengaruhi Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Pemerintah di Indonesia. X.*
- Dyah, A., & Pangestu, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja pada Guru di SMP Negeri XYZ Surabaya. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)*, 10(2), 1–9.
- Ersianti, H. Z., & Wicaksari, E. A. (2025). *Organizational Citizenship Behaviour : Meningkatkan Efektivitas dalam Organisasi secara Menyeluruh.* 455–482.
- Faisal, M., Gifari, A., & Hermana, C. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 01(04), 357–363.
- Firdaus, Niti Lestari, Khuzaini, S. M. (2026). Peran Self-Efficacy sebagai Variabel Intervening pada Hubungan antara Workplace Training dan Pengembangan Profesional terhadap. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 1–12.
- Fredita, S. Y., Putri, N. L., & Komalasari, S. (2025). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Z di Banjarmasin dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 23, 39–45.
- Gadzali, S. S. (2023). Application Of Work-Life Balance In Banking : A Study Of Its Impact On Employee Well-Being. *Study Of Management, Economic and Business*, 2(8), 1–7.
- Gaol, Deti, & Y. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 1–8.
- Gea, F., Mulyana, S., & Joesyiana, K. (2025). Pengaruh Self-Efficacy dan Job Crafting terhadap Kepuasan Kerja Pada Grand Central Hotel Pekanbaru. In *Jurnal Ekonomi Utama* (Vol. 4, Issue November, pp. 642–653).
- Hair Jr, Hult, Ringle, Sarstedt, Danks, R. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R.*
- Hamdi, M., Brama, V., & Mittra, D. (2026). Mental Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Kesehatan*, 02(04), 1290–1297.
- Hartono, E. &. (2025). Jenis Data Dan Skala Pengukuran: Mengenal Klasifikasi Data, Skala Pengukuran Dan Implikasinya Dalam Analisis. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 11(4), 1–16.
- Hasibuan, J. S., & Farisi, S. (2025). Work-Life Balance dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Peran Mediasi Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 38–56.
- Hasibuan, M. Y., & Khalid, Z. (2026). Pengaruh Work-Life Balance , Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Hasito, D. H., Artikel, I., Kerja, L., Pegawai, K., Efficacy, S., Kepemimpinan, P., Lingkungan, D., Terhadap, K., Pegawai, K., Self, M., Sebagai, E., Intervening, V., Puskesmas, P., Hasito, D. H., & Barat, S. (2025). *Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Silungkang.* 2(1), 1–13.
- Hikmah, N., Sjahrudin, H., & Rusni, R. (2024). Pengaruh Employee Communication Dan

- Career. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1352–1364.
- Ilvia, R. F., & Zona, M. A. (2026). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Employee Engagement di Sekretariat Daerah Kabupaten Solok. *Indonesian Journal of Digital Business*, 6(1), 2808–2820.
- Indra, F. J. (2022). Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Jannah, R., Husen, T. I., Achmad, S., & Rafiie, K. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT . Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat*. 1(3). <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Julianti, Aprianty, & S. (2025). *Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior*. 172–180.
- Karimah, A., & Chalimah, C. (2025). Pengaruh Motivasi dan Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. In *Jurnal Simki Economic* (Vol. 8, Issue 1, pp. 165–175). <https://doi.org/10.29407/jse.v8i1.929>
- Kaushik, M. B., Rajharia, P., Pareek, R., & Dixit, R. (2024). Examining the Relationship Between Work-Life Balance and Motivational Theories: Perspectives of Female Academicians in Private Universities. *Proceedings of the 2nd Pamir Transboundary Conference for Sustainable Societies*, 1703–1709. <https://doi.org/10.5220/0013405500003882>
- Kernodle. (2026). Organizational Citizenship Behavior : An Examination Of The Dimensions Of Civic. *International Journal of Business & Management Studies*, 07(03), 98–101. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v7n3a9>
- Khalid, Maulana, A. (2025). *Work-life balance, lingkungan kerja, dan motivasi sebagai prediktor perilaku kewargaan organisasi*. 23.
- Lesmana, N. (2026). Peran Mediasi Kepuasan Kerja : Work Life Balance Dan Work. *Journal Economic AND Strategy (JES)*, 7(1), 198–218.
- Lestari, T. W., & Gani, N. A. (2026). Pengaruh Work-life Balance , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 1–8.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Marlinda, A., & Sari, P. O. (2026). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT Tiga Serangkai Surakarta*. 3(1), 522–537.
- Miftakhul, J. A., & Ita, R. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang. *Jurnal Business And Economic Publication*, 4(1), 42–54. <https://doi.org/10.32764/bep.v4i1.1709>
- Miransyah, K. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit

- Rambutan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business S*, 5(1), 1–14.
- Muhtar, S., Putri, S., Fitria, S., & Br, C. D. (2025). *Tinjauan Teoritis tentang Hubungan antara Work-Life Balance dan OCB dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 1(1), 49–63.
- Nainggolan, E. E., & Tarigan, E. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Self-efficacy dalam Penerapan Teknologi : Literature Review. *Journal of Nursing Innovation*, 5(1), 41–53.
- Naisais, M. C., Tukan, M. K., Saputri, F. M., Mathilde, M. K., Takaeb, A. E. L., & Nayoan, C. R. (2025). Korelasi Antara Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior : Tinjauan Literatur Dalam Konteks Instansi Kesehatan Pemerintah. 2(1), 155–172.
- Nia, R., Lalu, M., & Topan, S. (2025). Pengaruh Self Efficacy (Efikasi Diri) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Victory Interational Future Cabang Mataram. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(3), 482–494.
- Nur, A., Ismah, A., & Yunan, A. (2025). Dampak Kompensasi Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada Pt Pln Nusantara Power Unit Pembangkit Tanjung Awar-Awar Tuban. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 05(07), 1–10.
- Nurmilawati, Basalamah, I., & Patu, M. (2025). Hubungan Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6270–6287.
- Phen, K., & Hindarwati, E. N. (2025). Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan Gen Z di Jakarta. 4(2), 3330–3336.
- Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2022). *Self efficacy dan organizational citizenship behavior Pendahuluan*. 2(1), 108–115.
- Priyanto & Arifin. (2025). Analisis Employee Engagement , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, XII(1), 1–11.
- Putri, A. N., Suprayetno, D., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Self Efficacy dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. *Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*, 6(1), 1–6.
- Rahmat. (2025). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Self - Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Regional 8 = Analysis Of The Influence Of Emotional Intelligence And Self-Efficacy On E. 1–44.
- Rinjani, K., Zahra, P., & Gilang, P. (2026). Pengaruh Self-efficacy , Work engagement , dan Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 3(5), 577–602.
- Riyanto, Mujib, D. (2024). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management: Peran Mediasi Green OCB Dan Green Behavior*. 9(1), 198–213.
- Rizki, Junaida, R. (2025). Pengaruh Self-Efficacy Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*

Dan Manajemen, 3(3), 1–8.

- Rokhmat, J., Muhaimi, L., & Hikmah, R. L. (2022). *Strategi Kepala Sekolah untuk Pengembangan OCB Guru dan Pegawai di SMKN 1 Mataram*. 7(September), 1732–1744.
- Salomo Gerald F. Ardian Dillak, Rolland E. Fanggidae, RiaE.I. Nafie, & T. T. (2026). Pengaruh Work-life balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada bank NTT Kantor pusat kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 7(3), 955–964.
- Salwa, H., Saputri, A., Miranda, J., Susiyani, T., & Hidayati, T. (2025). Pengaruh Burnout dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 03(04), 1981–1992.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business*.
- Sermantho, Aslamiah, & N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri di Kota Palangka Raya. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 8(1), 595–615.
- Simanjorang, H., Elvinawanty, R., Sinaga, R. L., Laia, B. S., & Hartini, S. (2025). *IDEA : Jurnal Psikologi*. 61–73.
- Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan Teori Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel : Pendekatan Psikologi Industri Application of Job Satisfaction Theory in Improving Employee Performance in Retail Companies : An Industrial Psychology Approach. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 1–16. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7436>
- Sisko, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb): A Literature Review. *Jurnal Kesehatan Saintika Meditory*, 7(2015), 1–9.
- Siti, R., & Alifia, N. (2025). Analisis Work Life Balance dan upaya mengatasi peran konflik pada mahasiswa yang bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 1–9.
- Sri Winarni, Muhammad Afif, & A. (2026). Pengaruh Work Life Balancedan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia PlantPandaan. *Economics & Education Journal*, 8(1), 250–263.
- Su, W., & Hahn, J. (2025). Promoting Employee Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Small- and Medium-Sized Enterprises: A Cognitive and Affective Perspective on Ethical Leadership. *Behavioral Sciences*, 15(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/bs15030380>
- Sucahyowati, H. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 7(2), 1–8.
- Suryalena, D. A. P. (2026). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Frontliner. *ECo-Buss: Economics and Business*, 8(3). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i3.3701>
- Taufik, Nasrul, Aliddin, C. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Inn Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>
- Tawil. (2022). *Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior Melalui Analisis Structural Equation Model*. 7(2).

- Teng, M. F., & Teng, L. S. (2025). Metacognition , Self-Regulation , and Self-Efficacy in Second and Foreign Language Learning. *International Journal of TESOL Studies*, 7, 196–203.
- Utomo, S. & M. N. (2026). Peran Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Melalui persepsi dukungan Organisasi Sebagai Pemediasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai diupstd Puskesmas Malinau Kota. *Holistic Journal of Management Research*, 11(1), 1–19.
<http://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/index><http://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/management>
- Victoria, E. (2024). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(03), 1–10.
- Widastuti, A. T., Sambung, R., Damayanti, N. E., & Prakoso, R. S. (2026). Pengaruh Self-Efficacy dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 5(4), 4003–4020.
- Wijaya. (2024). Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH) Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Organizational Citizenship Behaviour melalui Job Embeddedness sebagai Variabel. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 4(1), 1–9.
- Willy, Y., & Sinurat. (2024). Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Intervening. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–7.
- Yusuf, M., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2).
- Zahra, Z. A., & Maulana, M. A. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Kota Bogor. *JOURNAL OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND DIGITAL BUSINESS (RIGGS)*, 5(1), 8082–8091.