

Work Life Balance dan Self Efficacy: Faktor Penentu Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan

Marsella Margaretha

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: marsellamargaretha2003@gmail.com

Abstract

Companies currently are facing the challenge of improving organizational performance through more proactive employee behaviors, such as Organizational Citizenship Behavior, which not only depends on the achievement of primary tasks but also on additional contributions that benefit the organization. Several factors are believed to influence Organizational Citizenship Behavior, such as Work Life Balance and Self Efficacy. However, the relationship between these three factors has not been extensively explored, particularly within the context of organizations in Indonesia. Organizational Citizenship Behavior is one form of voluntary behavior that is highly beneficial to companies. Using a quantitative approach, data was collected from employees as respondents. The results of the study indicate a significant relationship between Work Life Balance and Self Efficacy with Organizational Citizenship Behavior. Employees with a high level of Work Life Balance tend to have higher Self Efficacy, which in turn increases the likelihood of exhibiting Organizational Citizenship Behavior. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the relationships between variables. The results show that both Work Life Balance and Self Efficacy have a strong positive relationship with Organizational Citizenship Behavior ($R = 0.694$, $p < 0.05$). Overall, this study suggests that companies should maintain a positive work environment to ensure that levels of Work Life Balance, Self Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior among employees remain high.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, Work Life Balance

Abstrak

Perusahaan saat ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui perilaku yang lebih proaktif dari karyawan, seperti *Organizational Citizenship Behavior*, yang tidak hanya bergantung pada pencapaian tugas utama, tetapi juga kontribusi tambahan yang bermanfaat bagi organisasi. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Work Life Balance* serta *Self Efficacy*. Namun, hubungan antara ketiga faktor ini belum banyak dieksplorasi secara mendalam, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku sukarela yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari responden yang merupakan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan dengan *Work Life Balance* yang tinggi cenderung memiliki *Self Efficacy* yang lebih tinggi pula, sehingga meningkatkan kecenderungan munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* ($R = 0,694$, $p < 0,05$). Secara keseluruhan, penelitian ini menyarankan agar perusahaan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang positif agar tingkat *Work Life Balance*, *Self Efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada kalangan pekerja tetap tinggi.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, Work Life Balance

Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin pesat menciptakan sistem kerja dalam perusahaan yang kini bersifat dinamis. Hal ini secara tidak langsung menuntut karyawannya untuk mengutamakan cara kerja yang efektif dan fleksibel. Membagi karyawan dalam suatu kelompok kerja merupakan salah satu alternatif yang saat ini banyak digunakan dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan agar pekerjaan lebih sistematis. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki inisiatif tinggi untuk membantu rekan kerja lainnya dalam suatu kelompok kerja serta memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra di luar kewajibannya. Rangkaian perilaku tersebut biasa disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (1998) didefinisikan sebagai suatu bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan fakta bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perusahaan yang memiliki kinerja yang baik.

Work Life Balance merupakan salah satu komponen penting dalam menciptakan kenyamanan kerja karyawan, karena karyawan sebagai individu tidak hanya memiliki kehidupan di perusahaan saja, tetapi juga kehidupan sebagai pribadi, kehidupan di keluarga, kehidupan di masyarakat, dan kehidupan di organisasi lainnya. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan selalu berkaitan langsung dengan tempat kerja dengan jadwal yang tidak fleksibel dan padat, sehingga seringkali terdapat ketidakpuasan yang berujung pada masalah pribadi seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh (Nayak & Pandey, 2015). *Work Life Balance* menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan budaya yang suportif di dalam perusahaan, di mana karyawan dapat fokus bekerja saat berada di tempat kerja dengan tujuan agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

Self efficacy merupakan suatu konsep yang pertama kali dikemukakan oleh tokoh pengemuka teori sosial-kognitif, Albert Bandura. Menurut Bandura dalam Santrock (2010) *self efficacy* merupakan suatu perasaan percaya diri atas kemampuan dalam menguasai situasi sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. *Self Efficacy* yang rendah dapat dilihat pada karyawan yang seringkali merasa ragu atas kemampuannya sendiri, serta merasa bahwa target yang diberikan jauh melampaui batas kemampuannya

Ketertarikan meneliti tentang *Organizational Citizenship Behavior* berdasar pada besarnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dalam efektivitas kerja suatu kelompok dalam perusahaan, sehingga berkontribusi pada produktivitas suatu perusahaan secara menyeluruh. Dinamika penelitian ini berfokus pada pentingnya variabel lain yang mungkin memengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap dalam literatur sebelumnya yang belum menggunakan variabel

Work Life Balance dan *Self Efficacy* secara mendalam. Penelitian sebelumnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior* mengaitkan dengan variabel-variabel lain, seperti *empowerment*, kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Syamsuddin (2017) yang berjudul "*The Effect of Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of Institut Agama Islam Negeri Kendari*" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 47,1%. Berdasarkan temuan pada penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara teori dan empirik *Self Efficacy* memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, adanya kenaikan pada *Self Efficacy* akan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* yang meningkat juga.

Sejalan dengan penelitian ini, sebuah Penelitian yang dilakukan oleh Okvi (2019) yang berjudul "*Kinerja Anggota POLRI Ditinjau dari Work Life Balance dan Organizational Citizenship Behavior*" Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel menunjukkan hasil analisis korelasi yang signifikan. Sumbangan efektif variabel *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja anggota POLRI yang bertugas di Kulon Progo sebesar 22,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan positif terhadap kinerja anggota POLRI yang bertugas di Kulon Progo, yang artinya semakin tinggi *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki anggota POLRI maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Adapun yang menjadi pembeda dalam penelitian ini terletak pada pemilihan variabel terikat, populasi, serta adanya penambahan variabel lain.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menguji teori hubungan tiga variabel yaitu *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* yang menjadi variabel bebas dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang berjumlah 73 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh dengan penyebaran kuisioner melalui media *google form*.

Hasil

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Dasar penggunaan teknik ini adalah uji normalitas suatu distribusi data yang merupakan distribusi normal, dan uji linieritas dengan menggunakan hasil linier. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dan uji linieritas menggunakan *Test for Linearity*. Sedangkan, pada uji Multikolinieritas digunakan kriteria nilai tolerance > 0,10 dan skor VIF < 10,00 dan uji Heteroskedastisitas menggunakan pedoman nilai signifikansi > 0,05 dari ABS_RES.

Hasil uji normalitas sebaran *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang telah dilakukan menggunakan residual data menunjukkan koefisien statistik Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi $p = 0,200$ pada $p = (p > 0,05)$, artinya $p > 0,05$ sebaran data terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sebaran *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> dan <i>Self Efficacy</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,200	Normal

Hasil uji linearitas hubungan antara variabel *Work Life Balance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh signifikansi sebesar 0,747 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan hubungan antara variabel variabel *Work Life Balance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* bersifat linear. Adapun hasil uji linearitas hubungan antara variabel *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh signifikansi sebesar 0,764 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan hubungan antara variabel *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* bersifat linear.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel Y	Variabel	F	Linearity
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Work Life Balance</i>	0,802	0,747
	<i>Self Efficacy</i>	0,787	0,764

Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* memperoleh nilai *tolerance* = 0,996; 0,996 > 0,10 serta skor VIF = 1,004; 1,004 < 10,00 yang mana dapat diartikan tidak ada multikolinearitas antara variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* pada data penelitian ini.

Tabel 3. Hasil uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Life Balance</i>	0,996	1,004	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	0,996	1,004	

Hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel *Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi heteroskedastisitas sebesar 0,004 > 0,05 yang berarti terjadi heteroskedastisitas pada variabel *Work Life Balance* dan diperoleh hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel *Self Efficacy* 0,268 > 0,05 yang berarti pada variabel *Self Efficacy* tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,004	Terjadi Heterokedastisitas
<i>Self Efficacy</i>	0,268	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Korelasi menunjukkan bahwa analisis statistik memperoleh nilai $F = 79,493$ pada $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Makna dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berkorelasi sangat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, terbukti atau diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Simultan

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> dan <i>Self Efficacy</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	79,493	0,001	Sangat Signifikan

Hasil Korelasi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berkorelasi signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu ditunjukkan dari harga $t = 8,523$ pada $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa hipotesis kedua yang menyatakan adanya hubungan positif antara *Work Life Balance* berkorelasi signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*, diterima atau terbukti. Maknanya, asumsi bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

Hasil korelasi parsial juga menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berkorelasi signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu ditunjukkan dari harga $t = 9,804$ pada $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan adanya hubungan positif antara *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, diterima atau terbukti. Maknanya, asumsi bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi tersebut.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	t	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	8,523	0,001	Signifikan
<i>Self Efficacy</i>	9,804	0,001	Signifikan

Hasil Korelasi sumbangan efektif variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan adalah sebesar $R^2 = 0,694$. Maknanya variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan sumbangan senilai 29,5%, sedangkan

variabel *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan sumbangan senilai 39,84%.

Tabel 7. Hasil Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien regresi β	Koefisien korelasi (r)	R ²	Sumbangan Efektif (SE)
<i>Work Life Balance</i>	0,564	0,524	0,694	29,5%
<i>Self Efficacy</i>	0,649	0,614		39,84%

Berdasarkan data yang diperoleh, maka analisis data selanjutnya adalah untuk mengetahui variabel *Work Life Balance*, *Self Efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dalam tingkatan kategori rendah, sedang, dan tinggi serta memperhatikan empirik dan hipotetik.

Tabel 8. Hasil Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	Mean Hipotetik	keterangan
<i>Work Life Balance</i>	132,67	96	Tinggi
<i>Self Efficacy</i>	97,25	72	Tinggi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	94,52	69	Tinggi

Pembahasan

Hasil uji Hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Pada penelitian ini terbukti *Work Life Balance* menyumbang presentase sebesar (29,5%) dan *Self Efficacy* menyumbang presentase sebesar (39,84%). Artinya, *Work Life Balance* memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* maka semakin tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan adanya hubungan positif antara *Work Life Balance* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, diterima atau terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior*. Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan adanya hubungan positif antara *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, diterima atau terbukti.

Dalam konteks pekerjaan, temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting. Penelitian ini menyajikan bukti bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* menjadi faktor penting dalam peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* para

karyawan. Dengan beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi, *Work Life Balance* membantu karyawan untuk tetap dapat menyeimbangkan dua peran dalam kehidupan kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Sementara itu, *Self Efficacy* bermanfaat untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam menuntaskan pekerjaan sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat.

Setelah dilakukan uji asumsi, ditemukan bahwa tidak ditemukan uji asumsi yang tidak terpenuhi. Sehingga, penelitian ini dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Penelitian lanjutan dengan pendekatan yang lebih sesuai disarankan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* memiliki hubungan positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Work Life Balance* memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karena ketika karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya, maka terjadi penurunan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara itu, *Self Efficacy* berpengaruh karena apabila karyawan tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan dirinya dalam menuntaskan pekerjaan maka terjadi penurunan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Kedua faktor ini secara bersama-sama menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian melibatkan 73 karyawan sebagai responden dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan simultan yang sangat signifikan antara *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* ($F = 79,493$, $p = 0,001$). Secara parsial, *Work Life Balance* memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* ($t = 8,523$, $p = 0,001$), begitu pula dengan *Self Efficacy* ($t = 9,804$, $p = 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,694 menunjukkan bahwa kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 69,34% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan sumbangan efektif *Work Life Balance* sebesar 29,5% dan *Self Efficacy* sebesar 39,84%.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, maka peneliti memberikan saran bagi Perusahaan untuk dapat tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang positif agar tingkat *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* para pekerjanya tetap tinggi sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang diharapkan perusahaan tidak menurun. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang terbuka, memperhatikan fleksibilitas waktu kerja, mengadakan program yang mendukung kesehatan mental karyawan, dan memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan. Tidak lupa peneliti juga memberikan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, atau resiliensi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Disarankan untuk melakukan penelitian dengan metode kualitatif atau menggunakan sampel yang lebih bervariasi untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

Referensi

- Fisher GG, Smith CS, dan Bulger CA. 2009. Beyond work and family a measure of work/non work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Imani, F. G., Hermawati, A., & Budiantono, B. 2023. Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Berbasis Work-Life Balance. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lockwood, N.R. 2003. Work-life balance: Challenges and solutionsII. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA.
- Nayak, A., & Pandey, M. 2015. Work-Life Balance and Imbalance : A conceptual model. *Vidyasagar University Journal of Commerce*.
- Organ, D. W. 1995. 'a Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior'. *Personnel Psychology*.
- Organ, D. W. 1998. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. 2009. Individual- and Organization-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Poulose, Shobitha; Sudarsan, N. 2014. Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*.
- Prasetya, V. H. 2017. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ramadhan, Putra F., Heru Susilo dan Edlyn Khurotul Aini. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Manajemen, Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kecana.
- Sloat, K. C. 1999. Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "Good Citizens"? *Journal of Applied Psychology*.
- Sunata, I. M., & Asih, A. A. K. S. 2015. Organizational Citizenship Behavior Pegawai Ditinjau Dari Empowerment, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja. In *Forum Manajemen*.
- Syamsuddin, S., & Badarwan, B. 2017. The effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior (OCB) employees of institut agama Islam Negeri Kendari. *Langkawi: Journal of The Association for Arabic and English*.

-
- Widriasmatiwi, O., Purwaningsih, I. E., & Hartosujono, H. 2019. Kinerja Anggota Polri Ditinjau Dari Work Life Balance Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Spirits*.
- Zurasaka, A. 2008. Teori Perilaku Organisasi.