

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior

Regina Yusticia Firdaus^{1*}, Herma Wiharno², Lili Karmela Fitriani³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Kuningan, Jawa Barat, Indonesia

Emai: 20211710043@uniku.ac.id, herma.wiharno@uniku.ac.id, lili@uniku.ac.id

Abstrak

Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan/organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting. Karyawan tidak hanya dituntut untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, namun karyawan juga dituntut untuk memiliki kemampuan diluar dari tugasnya yang disebut organizational citizenship behavior. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada organizational citizenship behavior (Studi Pada PT. Global Jet Express Wilayah Cirebon Timur). Jenis penelitian yang digunakan dalam pengelitan ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifitaktif dengan menggunakan teknik non probability sampling dan jumlah sampel sebanyak 288 karyawan PT Global Jet Express wilayah Cirebon Timur. Alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun organizational citizenship behavior, work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap organizational citizenship behavior, kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara stress kerja terhadap organizational citizenship behavior, dan kepuasan kerja mampu memediasi antara work-life balance terhadap organizational citizenship behavior.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

In achieving success for a company/organization, human resources are one of the most important assets. Employees are not only required to be able to carry out work according to their duties, but employees are also required to have abilities outside of their duties which is called Organizational Citizenship Behavior. This research aims to analyze the influence of workload, work stress, and work-life balance on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior (Study at PT. Global Jet Express, East Cirebon Region). The type of research used in this research is quantitative research with descriptive and verification methods, and the total sample was 288 employees of PT Global Jet Express in the East Cirebon Region with using non-probability sampling techniques. The analysis tool used is Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the SmartPLS 4.0 program. The results of the research show that workload and work stress have no effect on job satisfaction or Organizational citizenship behavior, work-life

How to cite:	Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno, Lili Karmela Fitriani (2024) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior, (5) 4
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior

balance and job satisfaction have a positive effect on job satisfaction and Organizational citizenship behavior, job satisfaction is not able to mediate between workload and Organizational citizenship behavior, job satisfaction unable to mediate between work stress Organizational citizenship behavior, and job satisfaction able to mediate between work-life balance and Organizational citizenship behavior.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.*

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, jumlah perusahaan semakin banyak dan meningkat sehingga menuntut untuk dapat terus bersaing satu dengan yang lain, termasuk dengan pesatnya perkembangan penyedia jasa pengiriman. Seperti yang pada data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, bisnis dibidang logistik meningkat sebanyak 7,9%. Jumlah perusahaan swasta yang aktif dibidang jasa pengiriman ekspres terdaftar sebagai anggota Asosiasi Perusahaan Jasa Pengirimn Ekspres, Pos, dan Logistik Indonesia sekitar 150 perusahaan (ASPERINDO, 2023).

Menurut data survei yang dilakukan oleh top brand awards, JNE dan J&T menjadi peringkat tertinggi. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Global Jet Express Wilayah Cirebon Timur. Sebuah perusahaan ekspedisi tak terlepas dari pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Seperti yang tertera pada platform digital (Digination, 2023) terdapat beberapa alasan konsumen mengapa konsumen memilih jasa pengiriman, yaitu subsidi ongkir, agen dekat dengan tempat tinggal, sistem pelacakan mudah, kecepatan pengiriman, dan biaya murah.

Adapun peranan penting yang diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjalankan setiap prosesnya adalah sumber daya manusia. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan terdidik pengelolaan organisasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur sebagai keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi. Tuntutan dan target yang tinggi dari perusahaan kepada karyawannya akan mendorong munculnya perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior adalah istilah yang merujuk pada perilaku di mana individu secara sukarela melakukan pekerjaan yang melampaui tugas-tugas yang diharapkan dari mereka. Hal ini mencerminkan bagaimana karyawan menunjukkan komitmennya terhadap organisasi dengan menginvestasikan tenaga dan waktu ekstra untuk mencapai tujuan bersama (Alseikh & Shohibah, 2019). Adanya OCB merupakan satu hal yang memberikan dampak positif bagi suatu perusahaan.

Perilaku ini tidak terbatas pada pemenuhan tugas-tugas yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan (in-role), tetapi juga meliputi kontribusi ekstra (extra-role) di mana individu memberikan lebih dari yang diharapkan kepada perusahaan (Sloat, 1999). OCB juga memiliki kemampuan untuk meningkatkan efesiensi suatu perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maupun membantu karyawan untuk beradaptasi dengan rekan kerja lain dan lingkungan kerjanya.

Lima indikator yang berkontribusi terhadap OCB, yaitu terdiri dari *altruism, concientiousness, civic virtue, sportmanship*, dan *courtesy* (Luthans F. , 1995). Pada

survei pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai OCB studi pada PT. Global Jet Express Wilayah Cirebon Timur, dari 5 indikator pengukuran OCB tersebut. Perusahaan mengharapkan/menginginkan bahwa setiap indikator pada OCB dapat mencapai lebih dari sama dengan 90%.

Berdasarkan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan terhadap perilaku OCB karyawan, terdapat 4 indikator yang masih belum terpenuhi oleh karyawan. Yakni terdapat 40% karyawan yang memiliki perilaku *altruism*, *conscientiousness* dan *sportmanship*. serta 60% *civic virtue* dan 90% *courtesy*. Berdasarkan hasil indikator yang belum mencapai hasil maksimal, peneliti tertarik mengenai faktor apa saja yang akan mempengaruhi OCB.

Menurut (Andriani, 2020) adapun salah satu faktor yang memengaruhi perilaku OCB pada seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dengan melakukan tindakan-tindakan yang melebihi tugas-tugas yang diharapkan. Menurut (Robbins & Judge, 2007), kepuasan kerja adalah evaluasi positif terhadap pekerjaan yang didasarkan pada beberapa karakteristik. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka, seperti memberikan umpan balik positif tentang organisasi dan berusaha bekerja dengan maksimal, bahkan melampaui tugas-tugas yang diharapkan (Luthans F., 1995).

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek atau keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998). Dari pengertian tersebut, maka kepuasan atau ketidakpuasan kerja merupakan hal yang kompleks, disebabkan oleh perasaan positif maupun negatif. Elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja diantaranya pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, rekan kerja, dan atasan (Robbins & Judge, 2007). Pada hasil penelitian (Takaheghesang, Lengkong, & Semdow, 2016), menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara negatif. Menurut (Fajri, 2022), menguraikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap OCB.

Selain itu, seorang karyawan tidak lepas dari stress kerja yang biasanya dengan tingkat stres kerja yang tinggi maka memungkinkan orang tersebut merasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Ahsan, Abdullah, Fie, & Alam, 2009). Stres kerja merupakan bentuk ketegangan emosional yang dialami oleh para karyawan dampak dari tekanan kerja yang berasal dari faktor internal seperti tuntutan fisik, lingkungan, atau situasi sosial yang bisa berpotensi merugikan dan sulit dikendalikan.

Hasil penelitian sebelumnya oleh (Sanjaya, 2021) menunjukkan bahwa tingginya stres kerja yang dirasakan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja mempengaruhi banyak hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti kelelahan, kurangnya motivasi untuk bekerja, tingginya *turnover* karyawan, minimnya loyalitas karyawan, serta kurangnya ketepatan waktu (Glazer & Beehr, 2005).

Namun, pada penelitian yang dilakukan (Dhania D. R., 2010) didapati bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh

adanya tantangan yang menyenangkan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, sehingga mendorong terciptanya komunikasi yang efektif di antara mereka. Dengan demikian, meskipun tingkat stres kerja karyawan dapat tinggi, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka bisa bervariasi, baik tinggi maupun rendah. Pada studi pendahuluan yang dilakukan, mayoritas karyawan mengalami stres kerja, sehingga perlunya suatu perusahaan menangani kondisi tersebut agar dapat meminimalisir tingginya stres kerja pada karyawan.

Stres kerja menurut (Meraldy, Ardiani, & Putra, 2022) menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan mempersepsikan keselarasan atau keseluruhan tujuan dan nilai-nilai individu dengan organisasi. Menurut (Prasasti & Yuniawan, 2017) tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan dapat mengurangi kepedulian terhadap perusahaan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, hubungan antara stres dan OCB dapat terjadi jika seorang karyawan terus-menerus mengarahkan stres kerja mereka ke arah yang positif (eustress) (Luthans F., 2011).

Beban kerja adalah banyaknya aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, pemegang saham, atau suatu unit organisasi dalam periode waktu tertentu (Dhania D. R., 2010). Beban kerja yang terlalu tinggi dirasakan oleh karyawan, seringkali berdampak negatif yang menimbulkan masalah di tempat kerja (Cain, 2007). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan stres. Rasa stres akibat beban kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan (Wijaya, 2018).

Menurut penelitian (Zulmaidarleni, Sarianti, & Fitria, 2019) beban kerja yang tinggi juga menjadi faktor yang menimbulkan stres kerja dan tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Yuananda & Indriati, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, terutama bagi karyawan yang memiliki kemampuan tinggi. Semakin bertambahnya beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka..

Menurut penelitian (Fadhillah, Abdurrahman, & Assyofa, 2023), menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi OCB secara negatif dan signifikan, yang berarti bahwa apabila beban kerja yang dirasakan terlalu berat, maka nilai kesiapan untuk melakukan hal-hal di luar tugas utama untuk organisasi pun akan berkurang atau hilang. Namun pada penelitian (Fadly, Kadir, & Sanusi, 2023) menguraikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap OCB.

Perusahaan perlu mempertimbangkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan sebagai faktor penting yang dapat berdampak pada produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja mereka (Alseikh & Shohibah, 2019). *Work-life balance* mengacu pada keselarasan antara tanggung jawab profesional seseorang dan aktivitas kehidupan personal. Secara sederhana, *work-life balance* adalah kondisi di mana seorang karyawan dapat mengelola dengan baik antara tugas pekerjaan di tempat kerja dan kebutuhan pribadi dalam kehidupan sehari-hari (Moedy, 2013). Sesuai dengan penelitian sebelumnya (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) ditemukan bahwa

work-life balance memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Namun, (Endeka, Rumawas, & Tumbel, 2020) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

Work-life balance dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk aktif terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* di tempat kerja yang akan memengaruhi kinerja dan kemajuan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh (Harikaran & Thevanes, 2018). Pada penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat korelasi positif dan penting antara *work-life balance* dan OCB karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mendorong partisipasi karyawan dalam OCB yang dapat menguntungkan perusahaan melalui peningkatan efektivitas (Pradhan & Kumari, 2016). Namun ada juga pada penelitian lainnya seperti yang diuraikan oleh (Mulyani & Setyaningrum, 2023) yang menyatakan bahwa *Work-life balance* tidak mempengaruhi OCB.

Oleh karena itu, dikarenakan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja, stress kerja, dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga peneliti tertarik untuk menambahkan variable kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Workload, Stres Kerja, Dan *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Relevansinya Pada Organization Citizenship Behavior (OCB)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji beberapa hal, yaitu: pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja; serta pengaruh beban kerja, stres kerja, *Work-life balance*, dan kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji potensi mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *Work-life balance* dengan OCB.

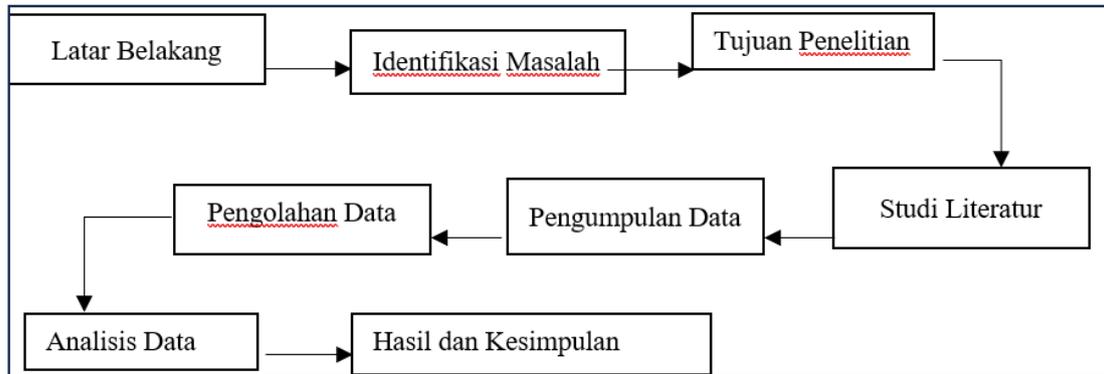
Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan Manajemen SDM dengan fokus pada beban kerja, stres, dan *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja serta *Organizational citizenship behavior* (OCB). Bagi perusahaan, hasilnya bermanfaat untuk mendiagnosis dan mengambil keputusan terkait OCB. Bagi praktisi, penelitian ini menjadi referensi penting dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi OCB di perusahaan swasta.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif dan survei eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah causality, yakni menguji hubungan sebab akibat antar variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance*) dengan

variabel terikat (Organizational citizenship behavior) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intevening).



Gambar 1. Tahapan Penelitian
Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kualitatif yang dikuantitatifkan dikarenakan untuk memperoleh data penelitian menggunakan angket yang berisikan pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, yang kemudian data akan diangkakan sesuai dengan pilihan yang tersedia pada angket tersebut. Sumber data dalam penelitian merujuk pada individu, materi, atau entitas yang dapat memberikan informasi, fakta, data, dan realitas yang terkait dengan subjek yang sedang diselidiki atau diteliti. Sumber data dapat dibedakan menjadi sumber primer yang melibatkan informasi langsung dari sumber asli dan sumber sekunder yang menggunakan informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh orang lain.

Data primer diperoleh langsung dari survei lapangan melalui proses wawancara, observasi, atau pengisian kuesioner. Sementara itu, sumber data sekunder mencakup data yang didapatkan dari dokumen atau laporan, serta regulasi yang berkaitan dengan subjek penelitian. Dengan mempertimbangkan kedua sumber data tersebut, strategi yang diterapkan adalah pengumpulan data primer melalui teknik-teknik pengumpulan data tertentu.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sebuah teknik yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan kepada individu yang terlibat langsung dengan topik penelitian, dan diisi oleh responden sendiri. Tujuannya adalah untuk memperoleh data berupa tanggapan dari responden yang sesuai dengan fokus penelitian. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert, yang terdiri dari empat opsi jawaban, dipilih untuk menghindari respons netral dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Global Jet Express di wilayah Cirebon Timur sebanyak 354 karyawan yang terdiri dari berbagai bagian yaitu staf administrasi, staf gudang, sopir, kurir, dan lainnya. Sampel merupakan bagian dari seluruh populasi yang dipilih untuk menjadi subjek dalam penelitian, baik untuk diamati, diberi perlakuan, atau diminta pendapatnya tentang topik yang sedang diteliti (Indrawati, 2015).

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017), ada beberapa panduan yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menetapkan ukuran sampel, yaitu: 1) Ukuran sampel yang berada di antara 30 dan 500 dianggap memadai untuk sebagian besar penelitian. 2) Dalam penelitian multivariat, ukuran sampel biasanya ditentukan sebanyak 25 kali jumlah variabel independen. populasi dari 354 orang. Dengan jumlah koordinator lapangan sebanyak 15 orang, staf administrasi sebanyak 40 orang, staf gudang sebanyak 50 orang, supir sebanyak 10 orang, kurir sebanyak 232 orang, serta 7 orang pada bagian lainnya.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada aplikasi SmartPLS dilakukan dengan melihat hasil nilai path *coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Jika menggunakan taraf alpha 5%, maka nilai kritis untuk T-Statistics adalah 1,96 dan dapat dilihat dari nilai p value < 0,05 maka nilai estimasi hubungan jalur pada model signifikan.

Table 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Path Coefficients	T statistics	P values	Ket
H1	BK -> KK	-0.076	1.214	0.225	Ditolak
H2	SK -> KK	0.091	1.423	0.155	Ditolak
H3	WLB -> KK	0.322	4.124	0.000	Diterima
H4	BK -> OCB	-0.002	0.035	0.972	Ditolak
H5	SK -> OCB	0.064	0.856	0.392	Ditolak
H6	WLB -> OCB	0.268	3.432	0.001	Diterima
H7	KK -> OCB	0.247	2.647	0.008	Diterima
H8	BK -> KK -> OCB	-0.019	0.950	0.342	Ditolak
H9	SK -> KK -> OCB	0.023	1.258	0.209	Ditolak
H10	WLB -> KK -> OCB	0.079	2.088	0.037	Diterima

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Uji Hipotesis 1

Pada hipotesis pertama variabel beban kerja terdapat pengaruh negative terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik variable beban kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai β sebesar -0.076 yang berarti $\beta < 0$. Selain itu, nilai t-value < t table ($1.214 < 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.225 > \alpha = 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negative dari beban kerja terhadap kepuasan kerja tidaklah terjadi secara signifikan.

Uji Hipotesis 2

Pada hipotesis kedua variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik, variable stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai β sebesar 0.091 yang berarti $\beta > 0$. Selain itu, nilai t-value < t table ($1.423 < 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.155 > \alpha = 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis 3

Pada hipotesis ketiga variabel work-life balance terdapat pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik, variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai β sebesar 0.322 yang berarti $\beta > 0$. Selain itu, nilai t-value $>$ t tabel ($4.124 > 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari work-life balance terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Uji Hipotesis 4

Pada hipotesis keempat variabel beban kerja terdapat pengaruh negative terhadap variabel organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil uji statistik, variabel beban kerja terhadap organizational citizenship behavior menghasilkan nilai β sebesar -0.002 yang berarti $\beta < 0$. Selain itu, nilai t-value $<$ t table ($0.035 < 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.972 > \alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh negatif dari beban kerja terhadap organizational citizenship behavior tidaklah terjadi secara signifikan.

Uji Hipotesis 5

Pada hipotesis kelima variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil uji statistik, variable stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai β sebesar 0.064 yang berarti $\beta > 0$. Selain itu, nilai t-value $<$ t table ($0.856 < 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.392 > \alpha = 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan dari stres kerja terhadap organizational citizenship behavior.

Uji Hipotesis 6

Pada hipotesis keenam variabel work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap variabel organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil uji statistik, variable work-life balance terhadap organizational citizenship behavior menghasilkan nilai β sebesar 0.268 yang berarti $\beta > 0$. Selain itu, nilai t-value $>$ t tabel ($3.432 > 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.001 < \alpha = 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari work-life balance terhadap organizational citizenship behavior secara signifikan.

Uji Hipotesis 7

Pada hipotesis ketujuh variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil uji statistik variabel kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior menghasilkan nilai β sebesar 0.247 yang berarti $\beta > 0$. Selain itu, nilai t-value $>$ t tabel ($2.647 > 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.008 < \alpha = 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior secara signifikan.

Uji Hipotesis 8

Pada hipotesis kedelapan variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel beban kerja terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil uji statistik menghasilkan nilai β sebesar -0.019 yang berarti $\beta = 0$, t-value $<$ t tabel ($0.950 < 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.342 > \alpha = 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan

kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap organizational citizenship behavior.

Uji Hipotesis 9

Pada hipotesis kesembilan variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel stres kerja terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil uji statistik menghasilkan nilai β sebesar 0.023 yang berarti $\beta = 0$, t-value < t tabel ($1.258 < 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.209 > \alpha = 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara stres kerja terhadap organizational citizenship behavior.

Uji Hipotesis 10

Pada hipotesis kedelapan variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel work-life balance terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil uji statistik menghasilkan nilai β sebesar 0.079 yang berarti $\beta = 0$, t-value > t tabel ($2.088 > 1.96$) dan nilai p-value sebesar $0.037 < \alpha = 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara work-life balance terhadap organizational citizenship behavior.

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, mengenai pengaruh langsung terdapat 4 hipotesis ditolak dan 3 hipotesis diterima. Sedangkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh mediasi terdapat 2 hipotesis ditolak dan 1 hipotesis diterima.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan rangkaian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan. Jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terlalu besar atau tidak seimbang, hal ini dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kepuasan pekerjaannya. Tingginya beban kerja yang dirasakan, maka akan menurunkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil olah data, beban kerja memiliki dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja, meskipun tidak secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya beban kerja dapat mendorong kepuasan dalam bekerja. Bertentangan dengan temuan (Hasyim, 2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi secara negatif dan signifikan pada kepuasan dalam bekerja. Namun, uji yang dilakukan menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh negatif, hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa hasil penelitian tersebut tidak dapat secara langsung diterapkan pada penelitian lain. Meskipun demikian, temuan (Saputra, 2022) mendukung hasil studi ini.

Nilai indeks tertinggi pada variabel beban kerja yakni “target yang harus saya capai dalam tugas yang saya kerjakan terlalu tinggi” dan nilai indeks tertinggi pada variabel kepuasan kerja yakni “Saya senang mendapatkan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai dalam hal pengembangan karir”. Hal ini berarti menjelaskan bahwa jika karyawan tidak mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan, maka mereka merasa bahwa akan memilimarisir kesempatan mereka untuk mendapatkan pengembangan karir.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stress kerja merupakan salah satu keadaan yang dirasakan oleh karyawan yang dapat memberikan efek ketegangan maupun perubahan perilaku seperti mengakibatkan kelelahan dan kurangnya motivasi sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil olah data, stress kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap rasa puas bekerja, menandakan bahwa tingginya stress kerja mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut tidak sesuai dengan dengan penelitian (Fitriani & Yusiana, 2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja mempengaruhi secara negatif dan signifikan pada rasa puas bekerja.

Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa rendahnya stress kerja tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini seperti yang tertera pada teori U terbalik (The Inverted -U Theory) yang menyatakan bahwa jika tingkat stress meningkat, maka akan adanya motivasi atau rangsangan untuk karyawan dapat bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya agar diberi imbalan oleh perusahaan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil studi (Dhanial D. R., 2010).

Nilai indeks tertinggi pada variabel stres kerja yakni “Saya sering merasa leher dan otot punggung saya terasa kaku saat bekerja” dan nilai indeks tertinggi pada variabel kepuasan kerja yakni “Saya senang mendapatkan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai dalam hal pengembangan karir”. Pada hasil penelitian mengindikasikan bahwa sekalipun pegawai merasakan stres berat terutama pada lelahnya mereka bekerja sehingga menyebabkan otot punggung terasa kaku, mereka tetap merasa bahwa ketika mereka mampu menyelesaikan tugasnya maka setiap karyawan akan tetap memiliki kesempatan kerja dalam hal perkembangan karir.

Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memang sangat dibutuhkan dikarenakan karyawan dengan *work-life balance* yang baik akan cenderung bekerja dengan perasaan yang lebih senang lebih efektif dan efisien sehingga tinggi pula kepuasan kerjanya. Sedangkan seseorang yang bekerja terlalu keras tanpa menyeimbangkan dengan kesenangan untuk dirinya maka biasanya cenderung tidak akan maksimal sehingga akan menurunkan rasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil olah data, *work-life balance* mempengaruhi kepuasan dalam bekerja secara positif dan signifikan, menandakan bahwa *WLB* yang baik akan meningkatkan kepuasan dalam bertugas pada karyawan. Hasil studi ini didukung oleh temuan (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang mampu menjaga *work life balance* dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Persepsi bahwa seseorang yang mampu menerapkan *work-life balance*, maka dapat mengontrol terhadap pekerjaannya dan meningkatnya pula kesehatan fisik maupun mental yang akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Nilai indeks tertinggi pada variabel *work-life balance* yakni “Saya masih tetap bersemangat untuk melakukan hal yang saya inginkan setelah saya selesai bekerja” dan nilai indeks tertinggi pada variabel kepuasan kerja yakni “Saya senang mendapatkan

kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai dalam hal pengembangan karir”. Hal ini berarti menjelaskan bahwa karyawan yang merasa bersemangat untuk melakukan hal yang diinginkan setelah selesai bekerja, mereka merasa bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka juga akan mendapatkan kesempatan yang besar dalam hal pengembangan karir mereka.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Ketika seseorang memiliki beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan termasuk perilaku terhadap organisasi seperti cenderung untuk melarikan diri meskipun memiliki tugas. Namun, semakin minimnya beban kerja, maka akan memicu hal positif seperti berperilaku baik dan memicu tingginya loyalitas karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil olah data, beban kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* namun tidak signifikan, menandakan bahwa semakin rendah beban kerja, maka dapat mendorong OCB. Hal tersebut tidak sesuai dengan studi (Fadhillah, Abdurrahman, & Assyofa, 2023) yang mengemukakan bahwa beban kerja mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil uji mengindikasikan bahwa meskipun adanya pengaruh negatif antara beban kerja terhadap *OCB* namun tidak terjadi secara signifikan yang berarti tinggi hasil penelitian yang didapatkan tidak dapat digeneralisasikan pada penelitian lain. Namun, temuan dalam studi ini sejalan dengan temuan (Fadly, Kadir, & Sanusi, 2023).

Nilai indeks tertinggi pada variabel beban kerja yakni “target yang harus saya capai dalam tugas yang saya kerjakan terlalu tinggi” dan nilai indeks tertinggi pada variabel *organizational citizenship behavior* yakni “Saya mengumpulkan tugas lebih awal dari waktu yang telah ditentukan” menandakan bahwa semakin tinggi target yang harus dicapai oleh karyawan, maka semakin minim mereka dapat menyerahkan pekerjaan lebih awal. Sehingga jika target yang harus mereka tidak terlalu tinggi maka mereka akan semakin sering untuk mengumpulkan tugas awal waktu dari waktu yang telah ditentukan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior

Stres kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa kelelahan baik fisik dan psikis yang akan mengakibatkan kurangnya tingkat keterikatan terhadap perusahaan seperti kurangnya minat dalam membantu antar sesama dalam bekerja. Berdasarkan hasil olah data, stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *OCB*, menandakan bahwa tingginya stress kerja mengakibatkan meningkatnya *OCB* karyawan.

Bertentangan dengan temuan (Prasasti & Yuniawan, 2020) yang mengindikasikan bahwa stres kerja mempengaruhi *OCB* secara negative dan signifikan. Hasil uji penelitian mengindikasikan bahwa rendahnya stress kerja tidak mempengaruhi tingginya *OCB* karyawan. Hal ini seperti yang tertera pada The Inverted-U Theory yang dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa jika tingkat stress meningkat, maka akan adanya motivasi atau rangsangan untuk karyawan dapat bekerja lebih keras sehingga karyawan dapat dorongan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan bersedia untuk mengerjakan sesuatu diluar tugasnya guna meningkatkan image perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Luthans F. , 1995) keterkaitan stress kerja dengan OCB dapat terlaksana apabila karyawan dapat mengendalikan atau mengatur stress yang mengarahkan perspektif stress ke jalur yang positif. Hasil studi ini didukung oleh (Marunduri, Niha, & Manafe, 2023) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berdampak positif dan signifikan terhadap OCB.

Nilai indeks tertinggi pada variabel stres kerja yakni “Saya sering merasa leher dan otot punggung saya terasa kaku saat bekerja” dan nilai indeks tertinggi pada variabel *organizational citizenship behavior* yakni “Saya mengumpulkan tugas lebih awal dari waktu yang telah ditentukan” hal tersebut mengindikasikan bahwa sekalipun para karyawan memiliki tingkat stress yang cukup tinggi sekalipun leher dan otot punggung terasa kaku, namun para karyawan tetap mampu mengumpulkan tugas lebih awal waktu dari tugas yang di tentukan.

Pengaruh Work-life balance Terhadap Organizational citizenship behavior

Karyawan yang mampu untuk menyeimbangkan hidupnya, maka mereka akan mampu memisahkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan juga terasa lebih senang dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Sehingga ketika seorang karyawan merasa senang terhadap tugas yang ia kerjakan dan tidak merasa terbebani, maka akan memicu tingginya tingkat kontribusi baik dari karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil olah data, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*, menandakan bahwa tingginya *work-life balance* searah dengan kenaikan *OCB* karyawan. Hasil penelitian didukung oleh (Fajri, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang menerapkan work life balance, maka akan dapat meningkatkan kontrol terhadap pekerjaannya dan meningkatnya pula kesehatan fisik maupun mental yang akan meningkatkan keterlibatan karyawan itu sendiri dalam berkontribusi lebih dan sukarela bagi perusahaan.

Nilai indeks tertinggi pada variabel *work-life balance* yakni “Saya masih tetap bersemangat untuk melakukan hal yang saya inginkan setelah saya selesai bekerja” dan nilai indeks tertinggi pada variabel *organizational citizenship behavior* yakni “Saya mengumpulkan tugas lebih awal dari waktu yang telah ditentukan” hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi seseorang mampu menyeimbangkan apa yang ia kerjakan antara pekerjaan dan hal disenangi pada kehidupan pribadinya maka mereka akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya diawal waktu agar mereka tetap mendapatkan waktu untuk mengerjakan hal pribadi yang disenangi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior

Persepsi mengenai kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan berbeda-beda, maka tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan tingkat kelayakan dan kontribusi terhadap perusahaan. Hal tersebut dikarenakan semakin karyawan merasa dapat umpan balik yang baik maka akan membuat mereka totalitas dalam bekerja bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil olah data, kepuasan dalam bekerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *OCB*, menandakan bahwa tingginya rasa puas yang dirasakan searah dengan peningkatan *OCB* pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh

(Fajri, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang tinggi atas rasa kepuasan kerja mereka, akan mendorong keterlibatan karyawan itu sendiri dalam berkontribusi lebih dan sukarela bagi perusahaan.

Nilai indeks tertinggi pada variabel kepuasan kerja yakni “Saya senang mendapatkan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai dalam hal pengembangan karir” dan nilai indeks tertinggi pada variabel *organizational citizenship behavior* yakni “Saya mengumpulkan tugas lebih awal dari waktu yang telah ditentukan” hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan menyukai bahwa adanya kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai dalam hal pengembangan karir, sehingga karyawan juga senang untuk mengerjakan tugasnya dan mengumpulkan tugasnya lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Beban Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Setiap karyawan tidak terlepas dari tugas yang dimilikinya. Rendah atau tingginya tugas yang dimiliki karyawan secara tidak langsung mengakibatkan adanya perbedaan perilaku dari karyawan terhadap organisasi. Beban kerja dengan target kerja yang rendah tentunya akan menambah kepuasan kerja yang akhirnya karyawan akan merasa dengan senang melakukan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan. Namun berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediator antara beban kerja dengan OCB. Sehingga rasa puas dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan tidak dapat menjadi penentu meningkatnya *OCB* oleh beban kerja yang minim.

Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Stres Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Dalam pekerjaan yang dikerjakan tentunya dapat meningkatkan stres kerja karyawan jika karyawan memiliki tugas kerja berlebih sehingga meningkatnya kelelahan karyawan baik secara fisik maupun psikis. Sehingga minimnya stres kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Dapat diambil contoh bagi seseorang yang memiliki target yang harus dicapai terlalu tinggi sehingga menyebabkan keterlambatan pengumpulan tugas, maka ketidaksesuaian waktu pengumpulan tugas akan menghambat mereka untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan karir karena dianggap sebagai kelalaian pegawai dan mengakibatkan minimnya kepuasan kerja.

Ketika kepuasan dalam bekerja meningkat, maka akan diikuti pula oleh bertambahnya kontribusi positif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja juga tentunya karyawan akan merasa dengan senang melakukan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan. Namun berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediator antara stres kerja dengan OCB. Sehingga puasnya karyawan dalam bekerja tidak dapat mengintervensi meningkatnya *OCB* oleh stres kerja yang minim. Stress kerja yang tinggi dan memicu motivasi karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan lebih tepat dan cepat, sehingga memungkinkan akan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Work-life balance Terhadap Organizational citizenship behavior

Work-life balance yang terjaga menandakan bahwa orang tersebut telah mampu mengelola kehidupannya dengan baik, mengatur antara kepentingan pekerjaan dan pribadi. Pekerja yang mampu menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung puas dengan pekerjaan yang dijalannya.

Saat seseorang mampu menerapkan *work-life balance* pada hidupnya, mereka tidak akan keberatan untuk mengerjakan tugas yang dihadapinya sehingga mereka tetap mendapatkan keadaan yang nyaman saat mereka bekerja, seperti saat mereka mampu menyelesaikan tugasnya disela kegiatan pribadinya, mereka akan mendapatkan kesempatan yang besar dalam pengembangan karir yang dikarenakan capaian kerjanya. Ketika kepuasan kerja karyawan meningkat maka akan meningkat pula kontribusi positif yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja mampu memediasi *work-life balance* terhadap *OCB*, menandakan bahwa rasa puas dalam bekerja mampu mengintervensi hubungan antara *work-life balance* terhadap *OCB*, perusahaan dapat memaksimalkan manfaat *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut didukung oleh temuan (Fajri, 2022).

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: 1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya beban kerja tidak menjadi penentu pada peningkatan kepuasan kerja. 2) Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya stres kerja tidak menjadi penentu pada peningkatan kepuasan kerja. 3) *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan. 4) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya beban kerja tidak menjadi penentu pada peningkatan *organizational citizenship behavior*. 5) Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya stres kerja tidak menjadi penentu pada peningkatan *organizational citizenship behavior*.

BIBLIOGRAFI

- Adhiyana, M. (2010). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Journal of Applied Psychology*, 8(2), 1-10.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D., & Alam, S. (2009). A Study of Job Stres on Job atisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121-131.
- Alseikh, G., & Shohibah, M. (2019). Effect of behavioral variables on organizational citizenship behavior (OCB), with job satisfaction as moderating among Jordanian five-star hotels: A pilot study. *International Journal of Ethics and Systems*, 272-283.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Amstrong's handbook of Human Resource Management Practice (15th Ed)*. London: CPI Group (UK) Ltd, Croydon CR0 4YY.
- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34-39.
- Angwen, D. (2017). Hubungan Antara Lingkungan Fisik dan beban Kerja dengan Stres Kerja pada PT Panggung electric Citrabuana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2) 1-10.
- Arikunto, S. (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- ASPERINDO. (2023). *Anggota Asperindo*. Retrieved from <https://www.asperindo.id/keorganisasian/anggota/>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (1st Ed)*. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Cain, B. (2007). A review of the mental workload literature. *DTIC Document*.
- Chandra, R., & Ardiansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2), 670-678.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management 16th Ed*. Florida: Pearson.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1).
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15-23.
- Digination. (2023). *Digination.id*. Retrieved from <https://www.digination.id/>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 4436-440.
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerjda dan Beban Kerja terhadap Organizational Citizenship behavior. *Prosiding manajemen*, 1372-1380.
- Fadly, Kadir, N., & Sanusi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Workload, dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Organiasai melalui OCB. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2),249-259.
- Fajri, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance generasi Milenial Terhadap OCB: Peran Pemediasi Kepuasan Kerja. *E-QIEN*, 183-187.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior

- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Galvin, J. (2003). Modeling the relationship between work life balance and organizational outcomes. *Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*, 1-26.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(2).
- Follet, M. (2007). *MANAJEMEN*. Jakarta: Indeks.
- Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bio farma Persero. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Gani, N., Utama, R., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). *Perilaku Organisasi (1st Ed)*. Jakarta Timur: Penerbit Miqrat.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Donnelly Jr, J., John M, & Konopaske, R. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes (14th Edition) International Edition*. New York: Mc-Graw Hill.
- Glazer, S., & Beehr, T. (2005). Consistency of implications of three role Stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5) 467-487.
- Griffin, R. (2006). *Business, 8th Edition*. NJ: Prentice Hall.
- Habibullah. (2013, September). *Rpostory Indonesia University of Education*. Retrieved from http://repository.upi.edu/2122/6/S_KOR_0906073_CHAPTER3.pdf: <http://repository.upi.edu/2122/>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis (7th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Harikaran, S., & Thevanes, N. (2018). The Relationships among Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance: A Review of Literature. 20(8) 25-31.
- Hasibuan, M. S. (2014). *manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaksawa Electric Indonesia. *Jurnal Ekonomo Manajemen Bisnis (EKOMABIS)*, 01(02) 185-192.
- Herminingsih, A. K. (2018). The Influence of Workload Percetion and Human resource Management Oractices on Employee Burnout (A Case study on Mercubuana University Administrative Staff). *European Journal of Business and Management*, 10(21),19-26.
- Indartono, S. (2016). *Pengantar Manajemen Character Inside*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis - Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitaif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Group.
- Ivancevich, J. C. (2010). *Human Resource, 8th Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: Mc-Graw Hill.
- Marunduri, V. J., Niha, S. S., & Manafe, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Ilmu Terapan*, 4(4), 479-488.
- Meraldy, C., Ardiani, W., & Putra, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organizational Sebagai Variabel Intervening pada Bagerpang Pom PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. *JASMINE*, 2(3), 133-146.
- Moedy, D. M. (2013). Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout), dan Kepuasan Kerja pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *E-Journal Universitas Atma jaya Yogyakarta*.
- Morehead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Organizational behavior: Managing people and Organizations) Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, N., & Setyaningrum, R. (2023). The effect Of Green Human resource Management, Work Life Balance On Organizational Citizenship Behavior In Meditation Of Job Satisfaction Of Milenial generation in Bekasi District. *INNOVATIVE : Journal of Social Science Research*, 3(4), 1202-1212.
- Nawawi. (1998). *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Prehalindo.
- Newstorm, J. (2011). *Organizational Behavior: Human behavior at work (13th edition)*. New York, Avenue of The America: Mc-Graw Hill.
- Nurdin, I., & Hartanti, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Indonesia: Media Sahabat Cendekia.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3).
- Patricia, Y. (2009). *Universitas Indonesia Library*. Retrieved from http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/125774-155.2_YUL_k-Karakteristik_guru-Metodologi.pdf.
- Pradhan, R., & Kumari, I. (2016). Effect of work-life balance on organizational citizenship behavior: Role of Organizational Commitment. *Global Business review*, 17.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 1-14.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2020). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening.
- Pratama, S. H., Sari, E. Y., & Widiani, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psycho Idea*, 20(1), 74-78.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior

- Rajan, D. (2018). Negative Impacts of Heavy Workload: a Comparative Study Among Sanitary Workers. *Sociology International Journal*, 2(6), 465-474.
- Ricardianto, P. (2018). *Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja-Human Capital Manaement*. Bogor: In Media .
- Robbins, S. (2017). *Organizational Behavior (13th Ed)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior, 12th Edition*. New York: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior 18th Ed*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886-895.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Saunders, M., Lewis, P., & Tornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students. 7th Edition*. Pearson: Harlow.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Management*. United States America: John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Serdamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipi Edisi revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero) . *Jurnal Empati*, 27-32.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survai , Cetakan. IV*. Jakarta: LP3ES.
- Siregar, S., & Prasetio, A. P. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *e-Proceeding of Management*, 2(3).
- Sloat, K. (1999). Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be “good citizenship? *Proffesional Safety*, 44, 20-23.
- Soegandi, V., Susanto, E., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (1st Ed)*. Yogyakarta: CAPS.

- Susriarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital. *Scientific research Journal (SCIRJ)*, 7(6), 32-40.
- Tabatabaei, S. N., Takapoo, F., & Leilaeyoun, A. (2015). The Effectiveness of Job on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 5(1), 155-165.
- Takaheghesang, H., Lengkong, V. P., & Semdow, G. M. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis, dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero). *EMBA*, 1013-1024.
- Tarawaka. (2014). *Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat kerja (2nd Ed)*. Surakarta: Harapan Press.
- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karya Manunggal Lithomas.
- Wicaksana, S. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2).
- Wilkanandya, U. I., & Sudarma, K. (2022). The Role of Organizational Commitment in Improving Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Journal*, 12(2), 7184-7195.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 205-214.
- Zulmaidarleni, Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *EcoGen*, 2(1).

Copyright holder:

Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno, Lili Karmela Fitriani (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

