

# Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya

Gandi Muhammad Fajar <sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

**Abstrak.** Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan utama perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 5 karyawan dari PT Galang Tinggi Raya. Pendekatan utama dalam pengumpulan data adalah wawancara sebagai metode primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi OCB di PT Galang Tinggi Raya, terutama dalam aspek Altruism (memberikan bantuan sukarela kepada rekan kerja), telah berjalan dengan baik. Ditemukan bahwa memberikan pertolongan kepada rekan kerja, baik terkait tugas maupun masalah pribadi, berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); *Work-Life Balance*; Kinerja Karyawan; Generasi Z.

**Abstract.** Every company expects optimal employee performance to support the achievement of the company's main goals. This research aims to explore the impact of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) and *Work-Life Balance* on improving the performance of Generation Z employees at PT Galang Tinggi Raya. In addition, this research identifies supporting and inhibiting factors in improving the performance of Generation Z employees at PT Galang Tinggi Raya. This research involved a sample of 5 employees from PT Galang Tinggi Raya. The main approach in data collection is interviews as the primary method. The research results show that the implementation of OCB at PT Galang Tinggi Raya, especially in the aspect of Altruism (providing voluntary assistance to colleagues), has gone well. It was found that providing help to coworkers, both regarding tasks and personal problems, contributed positively to employee performance.

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); *Work-Life Balance*; Employee Performance; Generation Z.

\* Corresponding Author. Email: [gandimfajar2323@gmail.com](mailto:gandimfajar2323@gmail.com) <sup>1\*</sup>.

## Pendahuluan

Dalam dunia bisnis saat ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi demi pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerjanya. Kinerja, sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Bruggen, 2015). Dalam organisasi, karyawan dianggap sebagai elemen kunci dalam menentukan keberlanjutan perusahaan (Thevanes & Arulrajah, 2017). Perusahaan terus mencari faktor-faktor yang dapat mendorong sikap dan perilaku kerja positif dari karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Miftahul dan Hendra, 2021). Setiap perusahaan berharap agar karyawannya memiliki kinerja yang optimal demi mendukung pencapaian tujuan utamanya. Kinerja karyawan menjadi indikator sejauh mana perusahaan telah mencapai harapannya, sehingga kinerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Kinerja sendiri dapat diukur sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Rivai (2017) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan kriteria yang telah ditetapkan.

Fenomena karyawan perusahaan saat ini lebih banyak diisi oleh generasi milenial. Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000, membawa keunikan dalam budaya dan pemanfaatan teknologi (Rumangkit, 2018). Sebagian besar generasi milenial telah memasuki masa produktif, yang menuntut mereka untuk memiliki keterampilan yang menjadi keunggulan dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga karyawan PT. Galang Tinggi Raya, hasil survei menunjukkan adanya masalah terkait kinerja karyawan generasi Z, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu, seperti keterlambatan kedatangan karyawan dan kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dapat

berdampak negatif pada kinerja perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang dilakukan secara sukarela atau melebihi tuntutan formal (Ticoalu, 2013). OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki interaksi sosial, mengurangi konflik, dan meningkatkan efisiensi. Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kenyataan bahwa perusahaan tidak dapat menggantikan semua perilaku hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja formal. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan sangat penting untuk diperhatikan. Jika setiap karyawan memiliki OCB yang tinggi, mereka akan memiliki kecenderungan untuk memberikan usaha maksimal. Ini tercermin dalam kesediaan bekerja melampaui tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Perilaku tersebut akan menguntungkan organisasi karena menciptakan interaksi dan kerjasama yang baik antar karyawan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebelum waktu yang ditentukan.

*Work-Life Balance*, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, adalah cara kerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Ghanpathi (2016) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Karyawan dapat mencapai kinerja terbaik jika diimbangi dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan, seperti fleksibilitas jam kerja, lingkungan kerja, supervisi, dan kompensasi. Nawawi (2015) menyebutkan bahwa *Work-Life Balance* adalah program yang mencakup cara meningkatkan kualitas hidup dengan menciptakan karyawan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan dapat menghadapi perpindahan pekerja ke tempat atau perusahaan lain yang menawarkan *Work-Life Balance* yang lebih menjanjikan. Berdasarkan latar belakang dan melihat situasi serta kondisi yang terjadi, penelitian ini mencoba mengangkat

permasalahan dengan topik Analisis *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya.

## Tinjauan Literatur

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mencerminkan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di luar tugas pokok mereka yang diwajibkan oleh organisasi. Konsep ini menekankan inisiatif karyawan untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan, tanpa adanya tuntutan formal atau imbalan langsung. OCB mencakup berbagai aspek, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan dukungan terhadap aturan dan norma perusahaan. Dalam analisis kinerja, OCB dianggap sebagai aset berharga bagi organisasi. Tambi dan Shankeir (2014) menegaskan bahwa OCB tidak dapat dipaksakan dan tidak dapat diukur dengan standar formal. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi cenderung memberikan kontribusi lebih besar terhadap kesejahteraan organisasi. Dengan memahami dan mendorong OCB, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan produktif.

### **Work-Life Balance**

*Work-Life Balance* adalah konsep yang mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka. Hal ini mencakup fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti, dan upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan individu di luar pekerjaan. Keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, dan pada gilirannya, kinerja. Ghanpathi (2016) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Dengan menerapkan kebijakan *Work-Life Balance*, perusahaan dapat menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan,

mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa diberi kebebasan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil konkret yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tingkat kinerja ini sangat tergantung pada sejauh mana karyawan mampu memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan dan mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja individu dan kinerja organisasi saling terkait, dimana pencapaian tujuan individu berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi. Wiidodo (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang mencerminkan tingkat keberhasilan selama periode waktu tertentu. Dalam penelitian ini, memahami faktor-faktor seperti OCB dan *Work-Life Balance* menjadi krusial, karena keduanya dapat secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan generasi Z di perusahaan, penting bagi manajemen untuk memahami dinamika *Organizational Citizenship Behavior* dan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *Work-Life Balance*. Strategi yang berfokus pada peningkatan OCB dan *Work-Life Balance* dapat memberikan dampak positif pada motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan generasi Z. Selain itu, penerapan kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* juga dapat meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga menjadi daya tarik bagi generasi Z yang kini menjadi komponen utama dalam pasar tenaga kerja.

## Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan penelitian secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian mengenai kinerja karyawan generasi Z di PT Galang

Tinggi Raya, metode penelitian ini akan mengadopsi pendekatan kualitatif, sejalan dengan pandangan Nawawii (2015), yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan memahami manusia atau segala sesuatu yang dipengaruhi oleh manusia dengan cara yang alami dan sesuai dengan keadaannya. Objek penelitian ini adalah karyawan generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. Penelitian kualitatif akan fokus pada bagaimana karyawan generasi Z memengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* dalam peningkatan kinerja mereka.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah teknik wawancara. Wawancara dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pandangan, sikap, dan pengalaman karyawan generasi Z terkait dengan OCB, *Work-Life Balance*, dan kinerja mereka di PT Galang Tinggi Raya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. Sampel penelitian diambil secara *accidental*, yaitu dengan cara memilih informan yang kebetulan ada atau ditemui. Sebanyak lima informan akan menjadi subjek wawancara untuk mendapatkan pandangan yang representatif dari berbagai lapisan karyawan generasi Z di perusahaan tersebut. Pemilihan *accidental sampling* memungkinkan peneliti untuk mendapatkan variasi dalam pengalaman dan pandangan karyawan generasi Z. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, serta bagaimana OCB dan *Work-Life Balance* berperan. Wawancara dilakukan dengan setiap informan untuk mendapatkan data yang mendalam dan terperinci. Pertanyaan wawancara akan dirancang untuk menggali pemahaman informan tentang pengalaman mereka terkait dengan OCB, *Work-Life Balance*, dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja mereka. Prosedur penelitian ini akan mencakup persiapan pertanyaan wawancara, pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan informan, perekaman data, dan analisis data. Analisis data kualitatif akan dilakukan dengan mengidentifikasi pola-pola

tematik yang muncul dari hasil wawancara. Melalui metode penelitian ini, diharapkan dapat terungkap bagaimana OCB dan *Work-Life Balance* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z di PT Galang Tinggi Raya.

## Hasil dan Pembahasan

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu bentuk perilaku sukarela dari seorang individu dalam organisasi, yang tidak diwajibkan secara formal oleh aturan atau peraturan. OCB menciptakan suasana kerja yang lebih positif, meningkatkan kolaborasi, dan berpotensi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, OCB diukur melalui lima indikator utama, yaitu *Altruism*, *Civic Virtues*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, dan *Sportsmanship*.

### 1) *Altruism*

*Altruism* mencerminkan sikap saling membantu tanpa adanya kewajiban formal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan cenderung memberikan pertolongan kepada rekan kerja secara sukarela. Hal ini tercermin dalam kesediaan mereka membantu sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah pribadi, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas.

### 2) *Civic Virtues*

*Civic Virtues* menyoroti tanggung jawab karyawan terhadap meningkatkan kualitas pekerjaan di bidang mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di PT Galang Tinggi Raya memiliki kesadaran akan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan mereka. Mereka terlibat aktif dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi melalui partisipasi dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

### 3) *Conscientiousness*

*Conscientiousness* melibatkan karyawan dalam pekerjaan di luar panggilan tugas formal. Karyawan yang memiliki *Conscientiousness* yang tinggi akan merasa puas dengan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Para karyawan

menunjukkan kesediaan untuk melampaui panggilan tugas formal mereka, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

4) *Courtesy*

Indikator *Courtesy* menggambarkan karyawan yang menghargai dan memperhatikan rekan kerja. Suasana kerja yang ramah dan saling menghormati dapat menciptakan lingkungan yang positif di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Galang Tinggi Raya memiliki sikap sopan dan perhatian terhadap rekan kerja, yang berpotensi meningkatkan kolaborasi dan kepuasan kerja.

5) *Sportsmanship*

Karyawan dengan *Sportsmanship* menunjukkan kemampuan menerima tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi dengan cepat. Ini mencerminkan kesiapan untuk beradaptasi dan berkontribusi secara optimal. Karyawan menunjukkan sikap sportif dalam menjalani tanggung jawab mereka, yang dapat menciptakan atmosfer positif di tempat kerja.

Selanjutnya, *Work-Life Balance* salah satu indikator yang penting adalah keseimbangan waktu. PT Galang Tinggi Raya telah memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengatur waktu mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Ini menciptakan fleksibilitas yang diharapkan dapat membantu karyawan, terutama wanita yang memiliki tanggung jawab keluarga, dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

1) Keseimbangan Waktu

Fleksibilitas jam kerja, yang dimulai dari jam 08.00-16.00 setiap hari Senin hingga Jumat, memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan waktu mereka. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan, terutama wanita yang hamil dan memiliki anak bayi, dapat mengatur waktu kerja mereka dengan baik. Kebebasan ini berdampak positif pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2) Keseimbangan Keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen organisasional karyawan dianggap baik. Para karyawan menunjukkan keterlibatan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan konsumen tanpa mengorbankan kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Galang Tinggi Raya mendukung keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

3) Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan karyawan berkaitan dengan tingkat kepuasan dalam dan luar pekerjaan. Meskipun sebagian karyawan masih menghadapi tantangan dalam menjalankan peran sebagai jurnalis, tingkat kepuasan secara umum tergolong cukup baik. Ini dapat diatribusikan kepada kebijakan fleksibilitas yang memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. Suasana kerja yang mendukung OCB menciptakan kolaborasi positif dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Fleksibilitas waktu, salah satu aspek utama dari *Work-Life Balance*, memberikan kebebasan kepada karyawan, terutama generasi Z yang menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keberhasilan PT Galang Tinggi Raya dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktif adalah hasil dari kesesuaian kebijakan dengan nilai-nilai generasi Z. Dukungan terhadap OCB dan *Work-Life Balance* mencerminkan pemahaman organisasi terhadap preferensi karyawan muda yang mencari makna dan keseimbangan dalam perjalanan karir mereka. Inisiatif ini tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan efisiensi dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.



## Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Galang Tinggi Raya telah berhasil menerapkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance secara efektif, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z. Karyawan perusahaan ini telah menunjukkan tingkat OCB yang memadai, terutama dalam aspek-aspek seperti Altruism, Civic Virtues, Conscientiousness, Courtesy, dan Sportsmanship. Sikap rela membantu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kesopanan yang diperlihatkan karyawan berkontribusi positif terhadap suasana kerja. Selain itu, kebijakan fleksibilitas waktu di PT Galang Tinggi Raya memberikan kebebasan kepada karyawan, khususnya wanita yang hamil dan memiliki anak kecil, untuk mengelola waktu kerja dengan baik, menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan dimensi Altruism dalam OCB. Sementara itu, karyawan, terutama generasi Z, perlu lebih aktif menerapkan konsep Work-Life Balance, mengelola waktu dengan bijak, dan memanfaatkan kebebasan yang diberikan perusahaan. Saran untuk perusahaan termasuk peningkatan pelatihan atau program pengembangan karyawan untuk memperkuat sikap saling tolong-menolong, serta dukungan dalam pengembangan keterampilan manajemen waktu. Secara berkala, perusahaan dapat melakukan survei kepuasan karyawan untuk memperoleh umpan balik lebih lanjut dan melakukan penyesuaian demi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

## Daftar Pustaka

- Durahman, A. (2016). *Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang* (Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2019). Pengaruh Kesimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Prosiding Manajemen*, 1372-1379. DOI: <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.19089>.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349-1359.
- Indriyani, I. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja non-fisik, Organizational Citizenship Behavior, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*, 2(2), 165-180.
- Leiksono, L. A. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: Jakarta*.
- Miiftahul, & Hendra. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 64-74.
- Ramadhani, B. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- Syahreidho, N. (2015). Pengaruh Work-life Balance, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru. *Jom FEKON*, 3(1), Februari 2015.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work-life Balance terhadap Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(2), Desember 2016.
- Theivaneis, & Arulrajah. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Work-life Balance Terhadap Kinerja PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Area Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), Januari - Juni 2016.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782-790.
- Veithzal, & Eilla Jouvanie Sagala. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan 5. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 3, Cetakan 6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilda, & Suhartini. (2020). Organizational Citizenship Behavior dalam Mediasi Pengaruh Work Life Policies, Pemberdayaan, dan Training & Development Terhadap Kinerja. *SAiNS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, XI(2), Juni 2020.