



## Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT Gogomedia Visindo, Tangerang)

Farah Isnaeni Apriliyana<sup>1\*</sup>, Zulvia Khalid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

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

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

\*Korepondensi Penulis

**Abstract.** *Organizational Citizenship Behavior (OCB) plays a vital role in supporting organizational effectiveness and efficiency, as it reflects employees' voluntary behaviors that go beyond formal job responsibilities and contribute to overall organizational performance. Therefore, it is important for organizations to understand the factors that can enhance OCB among their employees. This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Work Environment, and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior at PT Gogomedia Visindo Tangerang. The research employed a quantitative approach with a sample of 100 respondents selected through non-probability sampling using a snowball sampling technique. Data were collected through questionnaires measured on a Likert scale and analyzed using Microsoft Excel 2021 and SPSS version 22. The data analysis methods included correlation tests and multiple linear regression analysis to examine both the relationships and effects among the variables. The results indicate that Work-Life Balance, Work Environment, and Work Motivation have a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior, both partially and simultaneously. This finding suggests that better work-life balance, a supportive work environment, and higher motivation levels encourage employees to demonstrate stronger OCB. The study emphasizes the strategic importance of organizational initiatives that foster employee well-being, provide conducive working conditions, and maintain high levels of motivation. By doing so, organizations can strengthen employee commitment, maximize contributions, and enhance long-term organizational performance.*

**Keywords:** *Employee, Organizational Citizenship Behavior, Work Environment, Work Life Balance, Work Motivation*

**Abstrak.** *Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu aspek penting yang berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. OCB menggambarkan perilaku sukarela karyawan di luar tugas formal yang dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan OCB. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Gogomedia Visindo Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 100 responden yang diperoleh melalui teknik non-probability sampling dengan metode snowball sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, yang selanjutnya dianalisis menggunakan Microsoft Excel 2021 dan SPSS versi 22. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi dan regresi linier berganda untuk mengukur hubungan serta pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* baik secara parsial maupun simultan. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, kualitas lingkungan kerja, dan tingkat motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap strategi yang mendukung keseimbangan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun komitmen karyawan yang lebih tinggi, mendorong kontribusi maksimal, serta meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.*

**Kata Kunci:** *Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Work Life Balance*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat besar terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga menjadi asset organisasi yang sangat penting. Perusahaan akan sulit berkembang tanpa didukung sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan produktif. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga sebagai pemikir, perencana dan pelaksana strategi perusahaan. Dalam konteks ini, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tanggung jawab formal mereka, namun berkontribusi besar terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi (Yusuf dan Darmawan, 2024). Perilaku ini mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, mengabdikan diri pada perusahaan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan di tempat kerja, meskipun tidak termasuk dalam kewajiban formal karyawan. Karyawan yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* biasanya memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui kesediaan mereka mengerahkan tenaga dan waktu demi tercapainya tujuan organisasi. Perilaku ini penting karena karyawan yang terlibat dalam *organizational citizenship behavior* umumnya merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung, serta lebih termotivasi.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *OCB*, diantaranya adalah *perceived organization support* (Chaerunisa dan Khalid, 2024), budaya organisasi (Lestari dan Octaviannty, 2024), efikasi diri (Khalid dkk., 2023), kepemimpinan (Wijayanti dkk., 2021), *work life balance* (Mulyani dan Setyaningrum, 2023), motivasi (Piyandini dkk., 2021), lingkungan (Husin, 2024), dan lain-lain.

*Work Life Balance (WLB)* dapat mempengaruhi tingkat *OCB* karyawan. Semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula perilaku *OCB* yang dimiliki oleh karyawan (Murwaningsih dan Liana, 2025). *Work Life Balance* merupakan sebuah gagasan tentang menyeimbangkan keinginan dan karir yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan atasan dan karyawan dalam kehidupan pribadi dan profesional (Jeninu, 2025). *Work Life Balance* juga dapat dilihat sebagai kemampuan seseorang untuk menyelaraskan peranannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti liburan, aktivitas pribadi, aktivitas keluarga, dan tanggung jawab individu (Panie dkk., 2025). Pada penelitian (Amalia dan Setyaningrum, 2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan hasil penelitian oleh Atika dkk., (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap

*organizational citizenship behavior*. Dengan demikian ditemukan inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini layak untuk dilakukan.

Selain *WLB*, lingkungan kerja dalam hal ini juga berpengaruh penting dalam terbentuknya *OCB*. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Saputra dkk., 2021). Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengganggu produktivitas karyawan, menunda penyelesaian pekerjaan, menghasilkan hasil yang tidak efektif dan tidak diharapkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan dan suportif memiliki dampak psikologis dan profesional yang positif bagi karyawan.

Faktor lain yang juga dapat memengaruhi *OCB* adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas guna mencapai tujuan organisasi (Nasution dkk., 2024). Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal (misalnya, keinginan, harapan, nilai-nilai pribadi) atau faktor eksternal (misalnya, penghargaan, lingkungan kerja, kepemimpinan). Motivasi adalah suatu model yang mengarahkan individu untuk mencapai sasaran secara sadar dan bertanggung jawab (Yulianto dkk., 2023).

PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan online. Perusahaan ini menggunakan media digital, televisi dan platform lainnya untuk memasarkan dan mendistribusikan produknya. Perusahaan ini mempekerjakan 135 karyawan yang terbagi dalam beberapa departemen utama seperti General Manager, Asisten General Manager, Divisi Marketing, Divisi Admin (*finance*), Divisi *Call Center*, Divisi *Human resource*, dan Divisi *IT*. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa masalah seperti kurangnya semangat kerja, tidak seimbang waktu kerja dan waktu pribadi, serta kurangnya motivasi dari dalam diri bisa menjadi penyebab menurunnya *OCB* karyawan.

Faktor-faktor seperti kurangnya *WLB*, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta rendahnya motivasi kerja dapat menjadi penyebab menurunnya perilaku *OCB*. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *OCB*, khususnya dalam konteks perusahaan pemasaran digital seperti PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*).

Secara teori dan praktik, *WLB*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan tiga faktor utama yang dapat memengaruhi *OCB*. Oleh karena itu ke tiga faktor tersebut penting untuk diteliti mengingat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan inkonsistensi terhadap hasil yang ditemukan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya karena menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersamaan terhadap *OCB* dalam konteks industri pemasaran digital di Indonesia, dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan membangun budaya kerja yang mampu mendorong perilaku positif karyawan.

Dengan demikian, latar belakang penelitian ini menegaskan adanya urgensi dan relevansi untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB*, sehingga penelitian dengan judul “**Pengaruh Work Life balance, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap OCB**” ini penting untuk dilaksanakan sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mendukung efektivitas dan keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi umumnya, serta dapat meningkatkan *OCB* karyawan khususnya di PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*).

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **OCB**

*organizational citizenship behavior* merupakan perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, di luar tugas utama mereka dan tidak mengharapkan imbalan langsung. Contohnya seperti membantu rekan kerja, mematuhi aturan, bekerja dengan inisiatif dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Walaupun tidak mendapat penghargaan secara langsung, perilaku ini sangat membantu meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi biasanya memiliki sikap positif dan bersedia lebih demi kemajuan perusahaan (Wibowo dan Suratman, 2024; Rostiawati, 2020; Thomas dan Alhisri, 2024; Halid dkk., 2020; Rostiawati, 2020; Khalid dkk., 2023; Maulana dkk., 2022; Helmy dan Pratama, 2021; Tristiani dkk., 2021)

### **WLB**

*WLB* adalah kemampuan seseorang untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan seimbang. Ini membantu karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih produktif dan merasa lebih bahagia karena mereka dapat mengelola keduanya tanpa masalah besar. Pada dasarnya *work life balance* bukan hanya soal membagi waktu, tapi juga tentang merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Lesmana dkk., 2023; Mulyani dan Setyaningrum, 2023; Saputra dan Masdupi, 2025; Iroth dkk., 2022)

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan yang aman, nyaman, dan sehat dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, meningkatkan semangat kerja, serta menghasilkan pekerjaan yang efektif dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menurunkan kinerja karyawan dan menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktivitas karyawan (Basuki dan Khalid, 2021; Farisi dkk., 2021; Anzika dan Marzuki, 2023; Fabanyo dkk., 2023)

## **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan tertentu (Chaerunisa dan Khalid, 2024). Motivasi adalah suatu cara untuk mengarahkan seseorang agar dapat mencapai tujuan dengan kesadaran dan tanggung jawab. Motivasi juga merupakan dorongan dari dalam diri yang membuat seseorang ingin bekerja untuk meraih sasaran tertentu. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai proses pemberian dorongan atau pengaruh dari luar agar individu atau kelompok bersedia melakukan hal-hal yang diharapkan. Dorongan ini bersifat alami karena muncul dari kebutuhan untuk mencapai kepuasan dan mempertahankan kehidupannya. Motivasi kerja merupakan dorongan baik yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menggerakkan individu untuk bekerja secara maksimal guna meraih tujuan organisasi, sekaligus memberikan kepuasan secara pribadi melalui pelaksanaan tugasnya (Tan dan Rustam, 2024). Menurut Greenberg dan Baron (2018), motivasi adalah proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Sumarsana dkk., 2024). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku sukarela karyawan yang mendukung kelancaran operasional organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

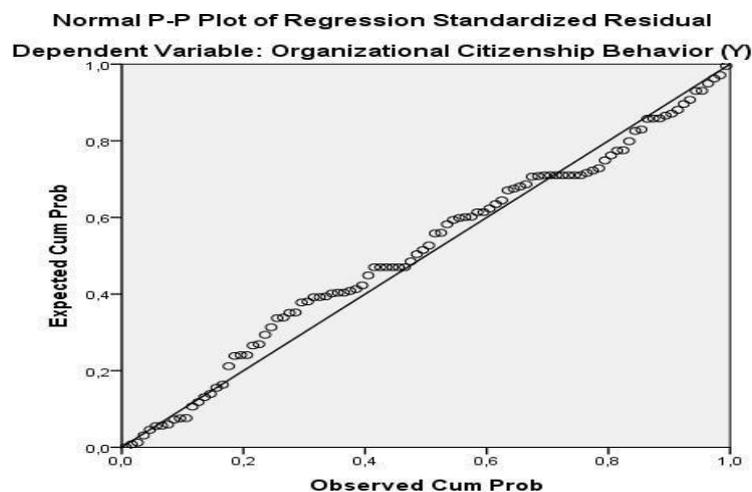
Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 135 orang karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*), Tangerang. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dengan teknik *snowball sampling*. Sehubungan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 135 maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 100. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode

utama, yaitu Kuesioner dan Studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner secara online kepada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain seperti buku, jurnal, dan dokumen perusahaan. Data mencakup profil perusahaan, struktur organisasi, dan data lain yang mendukung penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas



Sumber: *Output SPSS V.22*

**Gambar 1.** Grafik Normal P-P PLOT.

Pada Gambar 1 hasil *Output SPSS* berupa *Normal P–P Plot*, terlihat bahwa titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual bersifat normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi linear berganda pada penelitian ini dianggap sesuai dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, pengujian normalitas juga dilakukan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov–Smirnov*, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov.

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89001218
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,059
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,064<sup>c</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output* SPSS V.22

Berdasarkan hasil uji yang tercantum pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,064. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ( $0,064 > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal secara statistik. Hasil ini sejalan dengan uji grafis melalui *Normal P–P Plot*, yang menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal tanpa adanya pola penyimpangan yang mencolok. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Uji Multikolinearitas.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Work Life Balance</i> (X1)	<b>,503</b>	<b>1,989</b>
Lingkungan Kerja (X2)	<b>,244</b>	<b>4,104</b>
Motivasi Kerja (X3)	<b>,247</b>	<b>4,049</b>

a. Dependent Variable: *OCB* (Y)Sumber: *Output* SPSS V.22

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *VIF* dan nilai *Tolerance* masing- masing variabel independen adalah sebagai berikut:

a. *WLB* (X1)Variabel *WLB* memiliki nilai *tolerance* : 0, 503 > 0,1 dan *VIF* : 1,989 < 10

## b. Lingkungan Kerja (X2)

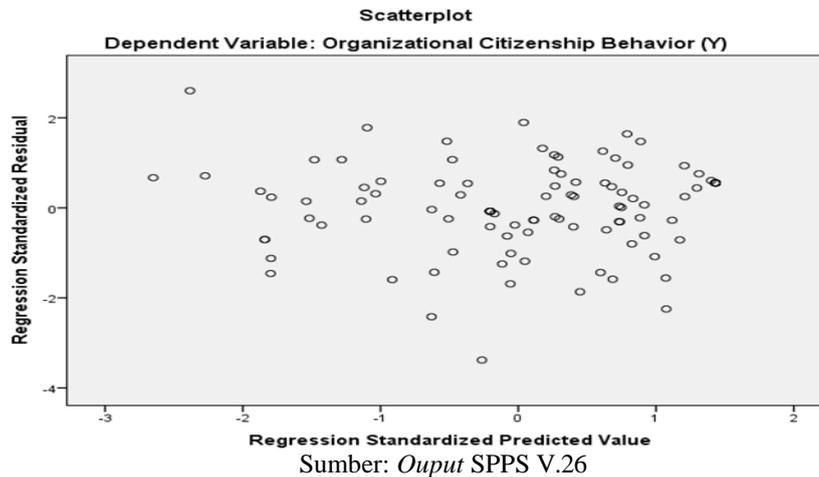
Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* : 0, 244 > 0,1 dan *VIF* : 4,104 < 10

## c. Motivasi Kerja (X3)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* : 0, 247 > 0,1 dan *VIF* : 4,049 < 10

Dengan demikian, seluruh variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,1 dan *VIF* di bawah 10, yang menandakan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, ketiga variabel dapat digunakan lebih lanjut dalam analisis regresi linear berganda.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara merata di atas dan di bawah garis nol (0) pada sumbu Y. Pola penyebaran titik-titik tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** Hasil Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)		3,297	1,324		2,490	<b>,014</b>
Work (X1)	Life Balance	,064	,068	,133	,943	<b>,348</b>
Lingkungan Kerja (X2)		-,156	,084	-,376	-1,857	<b>,066</b>
Motivasi Kerja (X3)		,030	,040	,152	,756	<b>,451</b>

a. Dependent Variable: ABS\_RESIDUAL

Sumber: Output SPSS V.26

Pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan menggunakan metode uji Glejser. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model. Adapun rincian nilai signifikansi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Variabel *WLB* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,348 ( $0,348 > 0,05$ ).
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,066 ( $0,066 > 0,05$ ).
- c. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,451 ( $0,451 > 0,05$ ).

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4.** Hasil Uji Korelasi Sederhana.

		Correlations			
		<i>Work Life Balance</i> (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	<i>OCB</i> (Y)
<i>Work Life Balance</i> (X1)	Pearson Correlation	1	,682**	,677**	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	,682**	1	,859**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
Motivasi Kerja (X3)	Pearson Correlation	,677**	,859**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Pearson Correlation	,694**	,780**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Output* SPSS V.22

Dalam menentukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi menurut Yuwono dkk., (2024) dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5.** Pedoman Koefisien Korelasi.

Nilai Koefisien	Interpretasi
0,91 – 1,00	Sangat Kuat
0,71 – 0,90	Kuat
0,41 – 0,70	Sedang
0,21 – 0,40	Lemah
0,11 – 0,20	Sangat Lemah
0,00 – 0,10	Tidak terdapat hubungan yang berarti

Sumber: Yuwono dkk., (2024)

Berdasarkan hasil analisis *Output* korelasi, hubungan antar variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel *WLB* (X1) dan *OCB* (Y) (rhitung = 0,694)
  - 1) Berdasarkan Tabel 5 nilai koefisien korelasi antara *WLB* dengan *OCB* sebesar 0,694 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sedang.

- 2) Korelasi antara *WLB* dengan *OCB* jika dilihat dari nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hubungan antara *WLB* dengan *OCB* dinyatakan signifikan secara statistik.
2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan *OCB* ( $Y$ ) (rhitung = 0,780)
  - 1) Berdasarkan Tabel 5 nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan *OCB* sebesar 0,780 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.
  - 2) Korelasi antara Lingkungan Kerja dengan *OCB* jika dilihat dari nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hubungan antara Lingkungan Kerja dengan *OCB* dinyatakan signifikan secara statistik.
3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan *OCB* ( $Y$ ) (rhitung = 0,847)
  - a. Berdasarkan Tabel 5 nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dan *OCB* sebesar 0,847 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.
  - b. Korelasi antara Motivasi Kerja dan *OCB* jika dilihat dari nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hubungan antara Motivasi Kerja dengan *OCB* dinyatakan signifikan secara statistik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan Transform Data pada  $Y$ .

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	<b>7,603</b>	1,053		7,223	,000
<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ )	<b>,298</b>	,054	,221	5,508	,000
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	<b>,158</b>	,067	,137	2,374	,020
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	<b>,375</b>	,032	,674	11,786	,000

a. Dependent Variable:  $Y$

Sumber: Output SPSS V.22

Berdasarkan Tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$OCB = 7,603 + 0,298 WLB + 0,158 LK + 0,375 MK$$

Keterangan:

*OCB* = Organizational Citizenship Behavior

*WLB* = Work Life Balance

LK = Lingkungan Kerja

MK = Motivasi Kerja

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,603 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu *WLB*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, berada pada angka 0, maka nilai *OCB* diperkirakan sebesar 7,603.
2. Koefisien regresi variabel *WLB* sebesar 0,298 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *WLB* akan menyebabkan peningkatan *OCB* sebesar 29,8%.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,158 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada Lingkungan Kerja akan memberikan peningkatan *OCB* sebesar 15,8%.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,375 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan *OCB* sebesar 37,5%.

## Uji Hipotesis dan Pembahasan

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi determinasi (Adjusted  $R^2$ ).

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,922	,920	1,467

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output* SPSS V.22

Berdasarkan pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,920 menunjukkan bahwa sebesar 92,0% dari nilai *OCB* (Y) dipengaruhi oleh variabel *WLB* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3). Sementara itu, sisa 8% (100% - 92,0%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 8.** Hasil Uji T dengan Transform Data pada Y.

Model	Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,603	1,053			<b>7,223</b>	<b>,000</b>
<i>Work Life Balance</i> (X1)	,298	,054	,221		<b>5,508</b>	<b>,000</b>
Lingkungan Kerja (X2)	,158	,067	,137		<b>2,374</b>	<b>,020</b>
Motivasi Kerja (X3)	,375	,032	,674		<b>11,786</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output* SPSS V.22

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji T yaitu sebagai berikut:

1. Uji hipotesis dengan membandingkan thitung dengan ttabel
  - a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
  - b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).
2. Uji hipotesis berdasarkan signifikansi
  - a. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_1$  diterima (variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
  - b. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_1$  ditolak (variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. WLB (X1)
  - a. Nilai thitung (5,508)  $>$  ttabel (0,1984), maka  $H_1$  di terima dan  $H_0$  ditolak.
  - b. Nilai sig. (0,000)  $<$  0,05), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel WLB (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).
2. Lingkunga Kerja (X2)
  - a. Nilai thitung (2,374)  $>$  ttabel (0,1984), maka  $H_1$  di terima dan  $H_0$  ditolak.
  - b. Nilai sig. (0,020)  $<$  0,05), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel Lingkunga Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).
3. Motivasi Kerja (X3)
  - a. Nilai thitung (11,786)  $>$  ttabel (0,1984), maka  $H_1$  di terima dan  $H_0$  ditolak.
  - b. Nilai sig. (0,000)  $<$  0,05), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9.** Hasil Uji F dengan Transform Data pada Y ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2459,375	3	819,792	<b>380,715</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	206,716	96	2,153		
	Total	2666,091	99			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Work Life Balance (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Output SPSS V.22

Untuk menentukan  $f_{tabel}$  digunakan lampiran statistika Tabel F, dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  dengan rumus  $f_{tabel}$   $df_1$  pembilang =  $k$  dan  $df_2$  penyebut =  $n - k - 1$ , yang artinya ( $n$ ) merupakan jumlah data dan ( $k$ ) merupakan jumlah variabel independen, maka  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 100 - 3 - 1 = 96$ , sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,70.

Berdasarkan hasil *Output* SPSS pada Tabel 9 diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 380,715 dengan probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$  (5%). Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi *OCB* atau dapat diartikan juga bahwa *WLB*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *OCB*.

## **Interpretasi Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Variabel *WLB* Terhadap *OCB***

Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini, diketahui bahwa *WLB* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa pengaruh *WLB* terhadap *OCB* adalah searah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat *WLB*, maka semakin tinggi pula *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*), begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *OCB* pada karyawan, maka PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*) harus meningkatkan *WLB*. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jadwal kerja dan kegiatan pribadi, mendukung kemampuan karyawan untuk membagi waktu secara adil antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan di luar kerja, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa nyaman dan bahagia dalam menjalani kehidupan di luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Amalia dan Setyaningrum, (2024) dan Muliku dkk., (2023) dengan hasil penelitian bahwa *WLB* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *OCB*.

### **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap *OCB***

Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini, diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *OCB* adalah searah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi pula *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*), begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *OCB* pada karyawan, maka PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*) harus meningkatkan lingkungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan kebersihan dan keamanan lingkungan kerja, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta memperbaiki kondisi fisik bangunan tempat kerja agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fabanyo dkk., (2023) dan Suwarni dkk., (2025) dengan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *OCB*.

### **Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap *OCB***

Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini, diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap *OCB* adalah searah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*), begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *OCB* pada karyawan, maka PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*) harus meningkatkan motivasi kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain melalui penerapan sistem kerja yang menantang, pemberian penghargaan atas kinerja yang dicapai, serta penyediaan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sembiring dkk., (2025) dan Agniesa dkk., (2025) dengan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *OCB*.

### **Pengaruh Variabel *WLB*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap *OCB***

Hasil uji hipotesis keempat pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa secara simultan, *WLB*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, merasa

nyaman dengan lingkungan kerjanya, serta memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, cenderung akan menunjukkan perilaku *OCB* yang baik.

Dengan demikian, peningkatan ketiga variabel tersebut akan meningkatkan tingkat *OCB* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan ketiganya secara bersamaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *WLB* (*X1*), Lingkungan Kerja (*X2*), dan Motivasi Kerja (*X3*) terhadap *OCB* (*Y*) pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (a). *WLB* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). (b). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). (c). Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*). (d). *WLB*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *OCB* pada karyawan PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*).

### Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan di atas, maka diperlukan pengkajian lebih lanjut dalam penelitian berikutnya guna meminimalisir atau mengatasi keterbatasan tersebut. Adapun saran yang dapat diberikan baik untuk penelitian selanjutnya maupun untuk PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*) adalah sebagai berikut: (1). Saran Untuk PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*), (a). PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*) disarankan untuk menjadikan peningkatan motivasi kerja sebagai prioritas utama, mengingat variabel ini terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap *OCB*. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab yang menantang namun realistis, penetapan target kerja yang mendorong pertumbuhan profesional, serta pelibatan karyawan dalam proyek lintas divisi. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk insentif material maupun pengakuan non- material, serta menyediakan peluang pengembangan diri melalui pelatihan dan jenjang karier yang jelas. (b). Untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan

dan kehidupan pribadi karyawan, PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*) sebaiknya mengembangkan kebijakan *WLB* melalui penerapan sistem kerja yang fleksibel, seperti jam kerja fleksibel (*flextime*) atau opsi kerja hybrid bagi posisi tertentu. Di samping itu, perusahaan juga dapat menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu dan membatasi beban kerja yang berlebihan agar karyawan dapat membagi waktu secara proporsional. Penambahan cuti khusus dan program kesejahteraan seperti konseling psikologis atau kegiatan rekreasional juga dapat meningkatkan kenyamanan dan kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong munculnya *OCB*. (c). PT Gogomedia Visindo (*Gogomall Home Shopping*) juga perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Peningkatan dapat dilakukan dengan menjaga kebersihan dan keamanan ruang kerja secara berkala, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta melakukan perbaikan ruang kerja agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Dari sisi non-fisik, hubungan kerja yang harmonis dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka, budaya kerja yang kolaboratif, dan dukungan dari atasan terhadap bawahan. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana kondusif yang dapat memicu perilaku *OCB* karyawan. (2). Saran Untuk Peneliti Selanjutnya, (a). Penelitian berikutnya sebaiknya dilakukan di lebih dari satu perusahaan atau pada sektor industri yang berbeda, supaya hasilnya bisa dibandingkan dan lebih mewakili kondisi secara umum. (b). Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 100 karyawan, sehingga belum sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar memperoleh hasil yang lebih representatif terhadap populasi. (c). Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti di perusahaan yang sama atau membahas *OCB* disarankan untuk menggunakan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap *OCB*, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja, dan variabel lainnya agar hasil penelitian lebih bervariasi. (d). Peneliti berikutnya juga disarankan menggunakan metode analisis yang lebih mendalam, seperti *Structural Equation Modeling (SEM)*, agar hubungan antar variabel dapat dianalisis secara lebih rinci dan akurat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agniesa, H. V., Utami, E. M., & Annisa, N. N. (2025). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (Studi pada pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Amalia, F. F., & Setyaningrum, R. P. (2024). The influence of work-life balance and work engagement on organizational citizenship behavior mediated by self-efficacy at PT. LG Electronics Indonesia. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 284–299. <https://doi.org/10.54268/baskara.v6i2.20399>
- Basuki, P. L., & Khalid, Z. (2021). The influence of organizational culture and working environment on employee performance at PT. Pusaka Ayu Bahari. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i1.403>
- Chaerunisa, S., & Khalid, Z. (2024). Peran mediasi motivasi kerja dalam pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour*. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(5), 392–417. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i5.1217>
- Dilla, N., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Rickindo. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(2), 409–428. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.567>
- Fabanyo, M., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh *organizational support* dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pasar Segar Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1009–1020. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46650>
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>
- Husin, W. L. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo. *Journal Governance and Politics*, 4(2), 32–45.
- Jeninu, H. (2025). Analisis stres kerja dalam memediasi beban kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* (Studi pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 60966108.
- Khalid, Z., Utami, I. T., & Nurlia, S. (2023). Pengaruh efikasi diri, *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Serasi*, 21(2), 54–64.
- Lesmana, I. S., Sumarsih, R. S., Listiawati, L., & Sari, D. P. (2023). *Work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang: *Work life balance* and organizational commitment to employee performance at the Environment and Hygiene Office of Tangerang Regency. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 154–167. <https://doi.org/10.53067/ijebef.v3i1.96>

- Lestari, D., & Octavianity, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Putra Perkasa Genetika Bogor. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 10949–10964. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11466>
- Muliku, R. E., Dotulong, L. O., & Sumarauw, J. S. (2023). Pengaruh *work life balance*, *job loyalty*, dan *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Semen Tonasa Packing Plant Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1498–1509. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50714>
- Mulyani, N., & Setyaningrum, R. P. (2023). The effect of green human resource management, work life balance on *organizational citizenship behavior* in mediation of job satisfaction of millennial generations in Bekasi District. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 1202–1212.
- Murwaningsih, J., & Liana, L. (2025). The effect of work-life balance and spiritual intelligence on *organizational citizenship behavior* mediated by organizational commitment. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(2), 3883–3902.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172–190. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1847>
- Panie, W. S., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2025). Pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 315–322. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16641>
- Permata, T. I., Meilina, R., & Soedjoko, D. K. H. (2024). Analisis penerapan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Coffeshop Belikopi. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 3, 643–653.
- Prabowo, B., Samsuddin, A., Setiawan, W. A., Ramadhani, N. F., Naoki, E. K., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Indomera*, 5(9), 52–60. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.336>
- PT Gogomedia Visindo. (n.d.). *About us*. Gogomall. Retrieved June 12, 2025, from <https://gogomediavisindo.com/about-us/>
- Rostiawati, E. (2020). Meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmiah*, 1–10.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-life balance* di dunia kerja. PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Inovator*, 10(2), 85–92. <https://doi.org/10.32832/inovator.v10i2.5954>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sembiring, K. A. P. B., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Bank Sumut

Medan Divisi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4A), 128–140.

- Suwarni, T., & Mulyantini, S. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan mediasi *workplace spirituality*. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 4(5).
- Wibowo, R. S., & Suratman, M. (2024). Peran komitmen kerja sebagai mediasi antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru sekolah negeri Kecamatan Purwaharja Kota Banjar. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(1), 88–96.
- Wijayanti, E., Yusuf, M., & Danil, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 3(2), 38–48. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i2.46>
- Yulianto, M. R., Pramesti, E. A. D., Indayani, L., & Pebrianggara, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 270–280. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1486>
- Yusuf, M., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh efikasi diri dan *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. *Jurilma: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 79–84. <https://doi.org/10.69533/yx5wtk18>
- Yuwono, A. S. (n.d.). Analisis korelasi antara persepsi masyarakat dan indikator sosial kesehatan hutan rakyat (Studi kasus masyarakat Suoh, Lampung Barat). *Jurnal Penelitian Sosial Kehutanan*, 5(2), 200–210.