



BERITA ACARA SIDANG PENDADARAN TUGAS AKHIR

K/UBL/FEK/0172/VII/26

Pada hari ini, Rabu 15 Juli 2026 telah dilaksanakan Ujian Sidang Pendadaran Tugas Akhir sebagai berikut:

Judul: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI PADA KARYAWAN PT MAGNUS SEDAYA SELARAS DI JAKARTA BARAT)

Nama : Mutiara Sifa Khairunnisa
NIM : 2231500378
Dosen Pembimbing : Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.M, M.Pd.

Berdasarkan penilaian pada Skripsi, Komprehensif maka Mahasiswa tersebut di atas dinyatakan:

LULUS

dengan nilai angka : **85** huruf : **A**

Mahasiswa tersebut di atas wajib menyerahkan hasil perbaikan tulisan Tugas Akhir dalam bentuk terjilid sesuai dengan Panduan Perbaikan Tugas Akhir, selambat-lambatnya Rabu 29 Juli 2026.

Panitia Penguji:

- | | |
|-------------|------------------------------------|
| 1 Ketua | Hari Subagio, S.E, M.M. |
| 2 Anggota | Koen Hendrawan, S.E, M.M. |
| 3 Moderator | Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.M, M.Pd. |

Keterangan:

Nilai Huruf: A:85-100 A-:80-84,99 B+:75-79,99 B:70-74,99 B-:65-69,99 C:60-64,99 D:40-59,99 E-:0-39,99



LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Mutiara Sifa Khairunnisa
Nomor Induk Mahasiswa : 2231500378
Program Studi : Manajemen
Bidang Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Studi : Strata 1
Judul : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI PADA KARYAWAN PT MAGNUS SEDAYA SELARAS DI JAKARTA BARAT)



Laporan Tugas Akhir ini telah disetujui, disahkan dan direkam secara elektronik sehingga tidak memerlukan tanda tangan tim penguji.

Jakarta, Rabu 15 Juli 2026

Tim Penguji:

Ketua : Hari Subagio, S.E, M.M.
Anggota : Koen Hendrawan, S.E, M.M.
Pembimbing : Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.M, M.Pd.
Ketua Program Studi : Dr. Yugi Setyarko, S.E, M.M.

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi pada Karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat)

SKRIPSI



Oleh :

MUTIARA SIFA KHAIRUNNISA

2231500378

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
JAKARTA**

2026

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi pada Karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat)

SKRIPSI



Oleh :

MUTIARA SIFA KHAIRUNNISA

2231500378

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
JAKARTA**

2026



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

(Studi Pada Karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat)

Oleh:

**Nama : Mutiara Sifa Khairunnisa
NIM : 2231500378**

Disetujui untuk diujikan dalam sidang skripsi

Jakarta, 29 Juni 2026

Dosen Pembimbing

(Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.M, M.Pd)

LEMBAR PENGESAHAN



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR

LEMBAR PENGESAHAN

Nama	: Mutiara Sifa Khairunnisa
Nomor Induk Mahasiswa	: 2231500378
Program Studi	: Manajemen
Bidang Peminatan	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Studi	: Strata 1
Judul	: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI PADA KARYAWAN PT MAGNUS SEDAYA SELARAS DI JAKARTA BARAT)



Laporan Tugas Akhir ini telah disetujui, disahkan dan direkam secara elektronik sehingga tidak memerlukan tanda tangan tim penguji.

Jakarta, Rabu 15 Juli 2026

Tim Penguji:

Ketua	: Hari Subagio, S.E, M.M.
Anggota	: Koen Hendrawan, S.E, M.M.
Pembimbing	: Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.M, M.Pd.
Ketua Program Studi	: Dr. Yugi Setyarko, S.E, M.M.

**LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS & PERSETUJUAN
PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Mutiara Sifa Khairunnisa
NIM	:	2231500378
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

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

1. Merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain,
2. Saya izinkan untuk dikelola oleh Universitas Budi Luhur sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jakarta, 15 Juli 2026



Mutiara Sifa Khairunnisa

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat)”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak khususnya kepada Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.M., M.Pd., selaku pembimbing yang selalu memberikan support penuh serta bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Alm ayah Saminu, seorang ayah yang paling penulis rindukan dan menjadi alasan penulis bertahan sejauh ini. Meski tidak sempat menemani penulis melalui setiap Langkah dalam proses ini. Kehadiramu yang penuh kasih tetap hidup didalam hati dan menjadi sumber kekuatan yang tak ternilai. Penulis berterimakasih atas kenangan, tawa, dan kebersamaan yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibunda tercinta yaitu Sukartini, wanita tangguh yang sudah melahirkan, mendidik dan membesarkan kedua anaknya. Terima kasih untuk cinta dan kasih sayang tulus yang diberikan kepada penulis, terima kasih untuk setiap doa dan dukungan yang selalu menyertai Langkah kaki hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Rektor Universitas Budi Luhur, Prof. Dr. Agus Setyo Budi, M.Sc.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Dr. Puspita Rani, S.E., M.Ak.
5. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Dr. Yugi Setyarko, S.E., M.M.
6. Dosen Penasihat Feby Lukito Wibowo, S.Si., M.M., M.Si.

7. Calvin Winata Santoso yang selalu memberikan kebahagiaan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Maria Cicilia Deva yang telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan serta Menyusun skripsi ini.

Penulis terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan dimasa yang akan datang.

Jakarta, 13 April 2026



Mutiara Sifa Khairunnisa

ABSTRAKSI

2231500378

MUTIARA SIFA KHAIRUNNISA

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

(xviii halaman, 118 halaman, 2026, 22 tabel, 9 gambar, 11 lampiran)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 98 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan OCB pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras lebih efektif dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja yang didorong oleh tingginya *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* yang baik.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

ABSTRACT

2231500378

MUTIARA SIFA KHAIRUNNISA

***The Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Self-Efficacy and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior
(A Study on Employees of PT Magnus Sedaya Selaras in West Jakarta)***

(xviii pages, 118 pages, 2026, 22 tables, 9 images, 11 attachments)

This study aims to analyze the effect of self-efficacy and work-life balance on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variable among employees of PT Magnus Sedaya Selaras in West Jakarta. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 98 employees selected through a saturated sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that self-efficacy and work-life balance each have a positive and significant effect on job satisfaction. However, self-efficacy and work-life balance do not have a significant direct effect on OCB. Job satisfaction has a positive and significant effect on OCB. Furthermore, job satisfaction is proven to significantly mediate the relationship between self-efficacy and OCB, as well as between work-life balance and OCB. These findings suggest that improving OCB among employees of PT Magnus Sedaya Selaras can be more effectively achieved through enhancing job satisfaction, which is supported by higher levels of self-efficacy and a better work-life balance.

Keywords: *Self-Efficacy, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PEROLEHAN GELAR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS & PERSETUJUAN PUBLIKASI ..	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAKSI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABLE.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. 1 Latar Belakang Penelitian	1
1. 2 Pembatasan Masalah	5
1. 3 Perumusan Masalah	5
1. 4 Tujuan Penelitian.....	6
1. 5 Tujuan Penelitian.....	7
1. 6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	9
2.1.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9

2.1.1.2	Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2.1.1.3	Indikator dan Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.1.2	<i>Self-Efficacy</i> (X1).....	12
2.1.2.1	Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	12
2.1.2.2	Faktor-Faktor <i>Self-Efficacy</i>	13
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator <i>Self-Efficacy</i>	14
2.1.3	<i>Work Life Balance</i> (X2).....	15
2.1.3.1	Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.3.2	Faktor-Faktor <i>Work-Life Balance</i>	16
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator <i>Work-Life Balance</i>	17
2.1.4	Kepuasan Kerja (Z)	18
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.1.4.2	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	18
2.1.4.3	Indikator dan Dimensi Kepuasan Kerja	19
2.2	Hasil Penelitian Sebelumnya.....	20
2.3	Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.1	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.3.2	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
2.3.3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	24
2.3.4	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
2.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26

2.3.6	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan kerja	28
2.3.7	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan kerja	29
2.4	Hipotesis Penelitian.....	31
2.4.1	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan kerja.....	31
2.4.2	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	32
2.4.3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan kerja	32
2.4.4	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	32
2.4.5	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33
2.4.6	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan kerja	33
2.4.7	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan kerja	33
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1	Tipe Penelitian.....	34
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.2.1	Populasi	34
3.2.2	Sampel Penelitian.....	35
3.3	Teknik Pengumpulan Data Penelitian	35
3.3.1	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3.2	Jenis Data	36
3.3.3	Skala Pengukuran.....	36

3.3.4	Deskripsi Responden Penelitian.....	37
3.4	Unit Penelitian.....	37
3.4.1	Profil PT Magnus Sedaya Selaras	37
3.4.2	Logo PT Magnus Sedaya Selaras.....	38
3.4.3	Visi dan Misi	38
3.4.4	Struktur Organisasi.....	39
3.5	Model Penelitian	39
3.6	Operasionalisasi Variabel	40
3.7	Teknik Analisis Data	43
3.7.1	Uji Meassurment Model (Outer Model)	44
3.7.1.1	Uji Validasi.....	44
3.7.1.2	Uji Rehabilitas.....	45
3.7.2	Model Struktural (Inner Model).....	45
3.7.3	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	46
3.7.4	Uji Mediasi.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN		48
4.1	Deskripsi Sampel Penelitian	48
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	48
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.2	Statistik Deskriptif	50
4.2.1	Deskripsi Variabel	50
4.2.1.1	Deskripsi Variabel <i>Self-Efficacy</i>	50
4.2.1.2	Deskripsi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	51
4.2.1.3	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	53

4.2.1.4	Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
4.3	Analisis Data	55
4.3.1	Hasil Pengujian Outer Model.....	55
4.3.1.1	Hasil Uji Validitas	55
4.3.1.1	Hasil Uji Reliabilitas	61
4.3.2	Hasil Pengujian Inner Model	62
4.3.2.1	Hasil Uji <i>R-Square</i>	62
4.3.2.2	Hasil Uji <i>F-Square</i>	63
4.3.2.1	Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	64
4.4	Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan	65
4.4.1	Hasil Pengaruh Langsung	66
4.4.1.1	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kepuasan kerja	66
4.4.1.2	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66
4.4.1.3	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kepuasan kerja.....	67
4.4.1.4	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67
4.4.1.5	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67
4.4.2	Hasil Uji Tidak Langsung	68
4.4.2.1	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dimediasi Kepuasan kerja.....	68
4.4.2.2	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dimediasi Kepuasan kerja.....	69
4.5	Interpretasi Hasil Penelitian	69
4.5.1	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kepuasan kerja	69

4.5.2	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i>	70
4.5.3	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kepuasan kerja.....	70
4.5.4	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	71
4.5.5	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	71
4.5.6	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dimediasi Kepuasan kerja.....	72
4.5.7	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dimediasi Kepuasan kerja.....	73
4.6	Konsistensi Hasil Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN.....		76
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Implikasi Manajerial	77
5.3	Keterbatasan Penelitian	78
5.4	Saran.....	78
5.4.1	Saran untuk Perusahaan	79
5.4.2	Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....		81

DAFTAR TABLE

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Alternatif Jawaban Instrumen Menggunakan Skala Likert	37
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	42
Tabel 4. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4. 4 Interpretasi Nilai Variabel	50
Tabel 4. 5 Interpretasi Nilai Variabel <i>Self-Efficacy</i>	51
Tabel 4. 6 Interpretasi Nilai Variabel <i>Work-Life Balance</i>	52
Tabel 4.7 Interpretasi Nilai Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4. 8 Interpretasi Nilai <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
Tabel 4. 9 Nilai <i>Outer Loading</i> Awal	56
Tabel 4. 10 Nilai <i>Outer Loading</i>	58
Tabel 4. 11 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	60
Tabel 4. 12 Interpretasi Hasil <i>Fornell-Larcker</i>	61
Tabel 4. 13 Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 14 <i>R-square</i>	63
Tabel 4. 15 <i>F-Square</i>	63
Tabel 4. 16 <i>Goodness of Fit</i>	65
Tabel 4. 17 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	66
Tabel 4. 18 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	68
Tabel 4. 19 Hasil Konsistensi Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	31
Gambar 3. 1 Logo PT Magnus Sedaya Selaras	38
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 3. 3 Model Penelitian	40
Gambar 4. 1 Nilai <i>Outer Loading</i> Awal	56
Gambar 4. 2 Model <i>Outer Loading</i>	58
Gambar 4. 3 Model <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	60
Gambar 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	62
Gambar 4. 5 <i>F-Square</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 : Karakteristik Responden	92
Lampiran 3 : Data Identitas Responden	98
Lampiran 4 : Tabulasi Data Pernyataan Variabel <i>Self-Efficacy</i>	101
Lampiran 5 : Tabulasi Data Pernyataan Variabel <i>Work-Life Balance</i>	104
Lampiran 6 : Tabulasi Data Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja	107
Lampiran 7 : Tabulasi Data Pernyataan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	110
Lampiran 8 : Hasil Analisis Data Menggunakan SmartPLS 4.1	113
Lampiran 9 : Surat Izin Riset	117
Lampiran 10 : Surat Balasan Izin Riset.....	118
Lampiran 11 : Kartu Bimbingan	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam seluruh aktivitas operasional, mulai dari fungsi sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga perancang sistem organisasi. Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi aspek penting untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang, guna menjamin keberlangsungan dan eksistensi perusahaan (Dessler, 2020).

Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu utama keberhasilan sebuah organisasi, terutama pada industri berbasis teknologi seperti *cyber security* yang sangat bergantung pada kompetensi dan kesiapan individu. Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan tidak lagi hanya diukur dari pencapaian tugas-tugas formal yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan, tetapi juga dari perilaku sukarela karyawan di luar peran utamanya (Hasibuan & Khalid, 2026). Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior*, yang tercermin dalam tindakan seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, menjaga suasana kerja yang kondusif, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi tanpa diminta secara langsung (Cantika & Ahadiat, 2026).

Meskipun tidak selalu mendapatkan penghargaan formal, perilaku-perilaku tersebut terbukti memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan kelancaran operasional organisasi (Riyanto, Mujib, 2024). Oleh karena itu, keberadaan OCB menjadi semakin penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan, khususnya dalam industri *cyber security* yang menuntut kerja sama tim yang solid serta respons yang cepat dan tepat dalam menghadapi berbagai ancaman yang terus berkembang (Yusuf & Darmawan, 2024).

Menurut Organ (1988) OCB merupakan perilaku sukarela di luar peran formal yang mampu mendukung efektivitas organisasi (Julianti, Aprianty, 2025). Oleh karena itu, perilaku kerja yang dilakukan secara sukarela di luar tugas formal menjadi hal yang penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Su & Hahn, 2025). OCB merupakan sebagai perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas formalnya, namun tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Rokhmat *et al.*, 2022). Dalam praktiknya, perilaku ini dapat terlihat dari kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja yang nyaman, serta menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap organisasi (Alafta *et al.*, 2026). Keberadaan OCB menjadi penting karena mampu memperkuat kerja sama tim, meningkatkan efisiensi, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih optimal. Oleh karena itu, memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi munculnya OCB menjadi hal yang perlu diperhatikan, terutama pada industri dengan tingkat dinamika tinggi seperti *cyber security* (Dimas *et al.*, 2024).

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Self-Efficacy* (Choong *et al.*, 2025). Menurut Bandura (1997), *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan (Alessandri *et al.*, 2024). Karyawan yang memiliki tingkat *Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, lebih gigih dalam menghadapi kesulitan, serta memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal (Phen & Hindarwati, 2025). Keyakinan tersebut secara tidak langsung mendorong individu untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi, termasuk dalam menunjukkan perilaku OCB (Prasetyo *et al.*, 2022). Sebaliknya, karyawan dengan *Self-Efficacy* yang rendah cenderung merasa ragu, kurang memiliki inisiatif, serta enggan untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab formalnya.

Selain *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance* juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Afiahtul *et al.*, 2025).

Work-Life Balance menggambarkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Simanjorang *et al.*, 2025). Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kedua aspek tersebut umumnya berada dalam kondisi psikologis yang lebih stabil dan tidak mudah mengalami kelelahan (Hasibuan & Farisi, 2025). Hal ini membuat mereka lebih terbuka untuk melakukan hal-hal di luar tugas utama, seperti membantu rekan kerja atau berkontribusi lebih bagi organisasi (Dyah & Pangestu, 2025). Sebaliknya, jika keseimbangan kerja dan kehidupan tidak tercapai, karyawan cenderung mengalami stres yang dapat mengurangi keinginan untuk terlibat dalam perilaku sukarela. Oleh karena itu, *Work-Life Balance* menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong munculnya OCB (Khalid & Maulana, 2025).

Kepuasan kerja diduga memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan kerja sendiri dapat dipahami sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi pengalaman kerja yang telah dijalani (Widastuti *et al.*, 2026). Karyawan yang memiliki keyakinan diri tinggi serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi umumnya akan merasakan kepuasan kerja yang lebih baik. Kondisi ini kemudian dapat mendorong mereka untuk berkontribusi lebih melalui perilaku sukarela seperti OCB (Fredita *et al.*, 2025). Meskipun demikian, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten terkait peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Victoria, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memahami secara lebih mendalam peran kepuasan kerja dalam hubungan tersebut (Jannah *et al.*, 2023).

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan adanya inkonsistensi hasil terkait hubungan antar variabel yang diteliti. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, namun di sisi lain terdapat juga penelitian yang menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan (Muhtar *et al.*, 2025).

Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan OCB belum sepenuhnya dapat dijelaskan secara konsisten (Marlinda & Sari, 2026). Kondisi ini menjadi penting terutama dalam konteks industri *cyber security* yang memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis dan penuh tekanan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel tersebut (Naisais *et al.*, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan yang bekerja di bidang *Cyber Security*, yang memiliki dinamika pekerjaan yang cukup tinggi, tuntutan kerja yang cepat, serta tekanan kerja yang tidak sedikit (Lesmana, 2026). Kondisi tersebut membuat penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja dapat memengaruhi perilaku karyawan, khususnya dalam menunjukkan kontribusi di luar tugas formalnya (Hamdi *et al.*, 2026). Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai proses terbentuknya OCB pada karyawan. Penelitian ini tidak hanya melihat pengaruh secara langsung, tetapi juga mencoba mengkaji peran kepuasan kerja sebagai penghubung yang dapat menjelaskan hubungan antara *Self-Efficacy* dan *work-life balance* terhadap OCB sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk memiliki perilaku positif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian dengan judul **“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh *Self-efficacy* Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat)”** dinilai penting dan layak untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait permasalahan yang diteliti.

1.2 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah, fokus, dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pembatasan ini juga dimaksudkan agar pembaca dapat lebih mudah memahami isi serta hasil penelitian yang dilakukan. Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Self-Efficacy* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) sebagai variabel eksogen, *kepuasan kerja* (Z) sebagai variabel endogen mediasi (*intervening*), serta *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel endogen dependen. Hubungan yang diuji mencakup pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel tersebut.
- b. Subjek penelitian difokuskan pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras yang bergerak di bidang *Cyber Security* di Jakarta Barat.
- c. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
- d. Penelitian ini dilakukan di wilayah Jakarta Selatan dengan responden 98 orang.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian agar pembahasan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat?
- b. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat?
- c. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat?

- d. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat?
- e. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat?
- f. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat?
- g. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat?

1. 4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dari penelitian ini diarahkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

- f. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- g. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

1.5 Tujuan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan bukti empiris mengenai pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penulisan karya ilmiah selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun ke dalam lima bab dengan tujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai isi tugas akhir. Pembagian ini juga dimaksudkan agar alur pembahasan lebih runtut dan mudah dipahami. Adapun rincian sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini peneliti menjelaskan serta menguraikan tentang landasan teori hasil penelitian sebelumnya, kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini peneliti memaparkan tipe penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, metode penelitian, jenis data dan serta metode analisis yang digunakan pada penelitian ini.

Bab IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini membahas mengenai penelitian dan pembahasan yang menguraikan tentang deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan serta interpretasi hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Terakhir, bab ini membahas hasil dan kesimpulan analisis penelitian. Lalu membahas implikasi penelitian, kendalanya, dan rekomendasi yang harus dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Untuk mendukung penelitian, landasan teori diperlukan dan berfungsi sebagai pedoman dalam mengkaji permasalahan penelitian yang sebenarnya. Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini, berikut disajikan beberapa landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu *self-efficacy*, *work-life balance*, dan *organizational citizenship behavior*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

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

Organizational Citizenship Behavior merupakan tindakan individu yang dilakukan di luar tanggung jawab formalnya dan tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan organisasi. Meskipun tidak memperoleh pengakuan eksplisit dari sistem penghargaan organisasi, perilaku tersebut memiliki kontribusi substansial terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, serta stabilitas operasional organisasi. Dengan demikian, OCB merepresentasikan bentuk komitmen afektif dan tanggung jawab ekstra-peran yang menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi secara proaktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi di luar batas kewajiban formalnya (Ersianti & Wicaksari, 2025).

OCB dapat disimpulkan sebagai perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar tugas utama dan tidak disertai imbalan langsung dari organisasi. Walaupun tidak mendapatkan penghargaan formal, perilaku ini tetap memberi dampak positif bagi peningkatan efektivitas, efisiensi, serta kestabilan operasional organisasi. Dengan demikian, OCB menunjukkan adanya komitmen dan kesediaan karyawan untuk mengambil peran lebih, serta berkontribusi secara aktif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.

2.1.1.2 Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini mencerminkan berbagai aspek yang dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas formalnya (Hikmah *et al.*, 2024). Adapun uraian faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir, adanya kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi membuat karyawan merasa diperhatikan, sehingga mereka terdorong untuk membalasnya melalui perilaku positif seperti OCB.
- b. Persepsi keadilan organisasi, ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka cenderung bersedia melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab formal, misalnya membantu rekan kerja secara sukarela.
- c. Kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas utama mereka.
- d. Motivasi kerja, motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan tugas tambahan tanpa paksaan.
- e. Budaya organisasi, budaya yang positif akan membentuk sikap dan perilaku karyawan agar lebih mendukung terciptanya OCB.
- f. Sistem penghargaan, sistem penghargaan yang adil dan terbuka dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas formal demi kemajuan organisasi.

- g. Kepribadian, karakter masing-masing individu turut menentukan bagaimana mereka bersikap dan berperilaku dalam lingkungan kerja.
- h. Iklim organisasi, suasana kerja yang kondusif dan terbuka membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka lebih terdorong untuk menampilkan perilaku OCB.
- i. Komitmen organisasi, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memberikan kontribusi lebih secara sukarela demi keberhasilan organisasi.
- j. Karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang menantang dan memiliki makna dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku lebih aktif dan positif, termasuk OCB.
- k. Kecerdasan emosional, kemampuan mengelola emosi dengan baik membantu karyawan dalam beradaptasi, bekerja sama, dan mendukung rekan kerja.
- l. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang suportif atau transformasional mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB.

2.1.1.3 Indikator dan Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior memiliki lima dimensi utama, yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue* (Tawil, 2022). Kelima dimensi tersebut menggambarkan berbagai bentuk perilaku sukarela karyawan yang memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Adapun penjelasan masing-masing dimensi beserta indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Altruism* merupakan perilaku sukarela karyawan dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja, baik yang berhubungan langsung dengan tugas maupun di luar pekerjaan formal. Bentuknya dapat berupa membantu menggantikan tugas rekan yang tidak hadir atau membantu menyelesaikan pekerjaan yang sedang mengalami kendala, dengan indikator: karyawan secara sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan atau membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.

- b. *Conscientiousness* (kesadaran diri/hati nurani) adalah sikap individu yang mencerminkan kedisiplinan serta tanggung jawab dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini terlihat dari cara karyawan memanfaatkan waktu secara efektif, mematuhi ketentuan kerja, serta datang tepat waktu atau lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan, dengan indikator: karyawan menunjukkan kedisiplinan dengan mematuhi aturan dan melaksanakan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan
- c. *Sportsmanship (sportivitas)* adalah sikap positif karyawan dalam menghadapi situasi organisasi tanpa mudah mengeluh, mampu menerima kondisi yang ada, serta tidak memperbesar masalah yang terjadi, dengan indikator: karyawan mampu menerima kondisi kerja tanpa banyak mengeluh dan tidak membesarkan masalah.
- d. *Civic virtue* (kebajikan sipil) merupakan bentuk keterlibatan aktif karyawan yang menunjukkan rasa peduli terhadap keberlangsungan dan perkembangan organisasi, dengan indikator: karyawan menunjukkan kepedulian dengan ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan dan perkembangan organisasi.
- e. *Courtesy* (kesopanan) adalah perilaku yang mencerminkan upaya menjaga hubungan harmonis antar rekan kerja melalui sikap saling menghargai dan beretika dalam berinteraksi, dengan indikator: karyawan menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja melalui sikap saling menghargai dan sopan santun.

2.1.2 Self-Efficacy (X1)

2.1.2.1 Pengertian Self-Efficacy

Menurut Bandura (1997), *Self-Efficacy* yang dirasakan mengacu pada keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu (Teng & Teng, 2025). *Self-Efficacy* atau efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Keyakinan *Self-Efficacy* mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan

efikasi diri tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah. Keyakinan efikasi diri menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri mereka sendiri, dan berperilaku (Alviana & Imron, 2024).

Self-Efficacy merupakan keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. *Self-Efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. *Self-Efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan (Hasito *et al.*, 2025). Menurut Azhari & Chadafi (2022) *Self-Efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu.

Self-Efficacy dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Keyakinan ini tidak hanya berkaitan dengan penilaian atas kemampuan diri, tetapi juga memengaruhi bagaimana seseorang bertindak, berpikir, serta memotivasi dirinya dalam menghadapi berbagai situasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997), *Self-Efficacy* terbentuk dari beberapa sumber yang memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri (Azhar *et al.*, 2025). Sumber tersebut meliputi pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman tidak langsung melalui pengamatan terhadap orang lain (*vicarious experience*), adanya dorongan atau dukungan secara verbal, serta kondisi fisik dan emosional yang dirasakan individu. Keempat aspek ini saling berperan dalam menentukan seberapa besar keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas maupun tantangan yang dihadapinya (Nainggolan & Tarigan, 2026). Selain itu, terdapat pula faktor-faktor lain yang memengaruhi *self-efficacy* meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), keberhasilan yang pernah dicapai dalam menyelesaikan suatu tugas akan memperkuat keyakinan individu bahwa ia mampu menghadapi tugas serupa di kemudian hari.
- b. Pengalaman tidak langsung (*vicarious experience*), melihat orang lain yang memiliki kemampuan setara berhasil menyelesaikan tugas dapat menumbuhkan kepercayaan bahwa dirinya juga mampu melakukan hal yang sama.
- c. Dukungan verbal (*verbal persuasion*), adanya dorongan, motivasi, atau keyakinan yang diberikan oleh orang lain dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri individu terhadap kemampuannya.
- d. Kondisi fisik dan emosional (*physiological and emotional states*), keadaan fisik maupun perasaan seperti stres, cemas, atau suasana hati tertentu dapat memengaruhi tingkat keyakinan seseorang dalam bertindak.
- e. Lingkungan kerja, suasana kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu individu merasa lebih yakin dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Pengalaman kerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai situasi.
- g. Dukungan sosial, adanya bantuan dan dukungan dari rekan kerja maupun atasan dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya.
- h. Motivasi diri, dorongan dari dalam diri menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keyakinan individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Self-Efficacy memiliki tiga dimensi utama, yaitu *Magnitude*, *Strength*, dan *Generality* (Rahmat, 2025). Ketiga dimensi ini digunakan untuk menggambarkan sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan dalam pekerjaan. Adapun penjelasan masing-masing dimensi beserta indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Level* (tingkat kesulitan tugas) menggambarkan sejauh mana seseorang merasa yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan pada berbagai tingkat kesulitan, baik tugas yang sederhana maupun yang bersifat kompleks. Hal ini mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi dan mengatasi tantangan pekerjaan, dengan indikator: kemampuan menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan.
- b. *Strength* (kekuatan keyakinan) adalah seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Keyakinan ini terlihat dari sikap gigih dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi hambatan dalam pekerjaan, serta tetap percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, dengan indikator: ketekunan dan kegigihan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan, serta keyakinan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.
- c. *Generality* (generalisasi) merupakan tingkat keyakinan diri individu yang dapat diterapkan pada berbagai situasi atau jenis pekerjaan yang berbeda. Hal ini terlihat dari rasa percaya diri dalam mencapai target kerja serta kemampuan beradaptasi dalam berbagai kondisi dan tuntutan pekerjaan, dengan indikator: kepercayaan diri dalam mencapai target atau tujuan kerja dan kapasitas penyesuaian diri dalam berbagai situasi dan kondisi pekerjaan.

2.1.3 *Work Life Balance* (X2)

2.1.3.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Jeffrey H. Greenhaus dan Gary N. Powell (2006) *Work-Life Balance* kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Winarni & Afif, 2026). Konsep ini menunjukkan bagaimana individu dapat mengatur serta menentukan prioritas antara aktivitas kerja dan kepentingan personal, sehingga keduanya dapat berjalan selaras tanpa menimbulkan benturan antara peran di dunia kerja dan kehidupan sehari-hari (Daffa *et al.*, 2026).

WLB merupakan kondisi di mana individu mampu memisahkan serta mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara tepat, sehingga tidak

terjadi konflik antara keduanya. Konsep ini menekankan pentingnya kemampuan individu dalam mengatur waktu, tanggung jawab, dan energi agar tuntutan pekerjaan dapat terpenuhi tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi maupun kesejahteraan diri (Kaushik *et al.*, 2024).

WLB dapat dipahami sebagai kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengelola berbagai tanggung jawab secara bersamaan. Keseimbangan ini membantu individu menyesuaikan diri dengan peran yang dimilikinya, baik dalam konteks profesional maupun personal, sehingga tercipta harmoni antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Gadzali, 2023).

WLB dapat disimpulkan sebagai kondisi ketika seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadinya secara selaras. Keseimbangan ini tercermin dari kemampuan dalam mengelola waktu, energi, serta tanggung jawab, sehingga berbagai peran yang dijalani tidak saling berbenturan. Dengan demikian, WLB menunjukkan adanya keselarasan antara kehidupan profesional dan personal yang dapat mendukung kesejahteraan serta keberfungsian individu dalam menjalani kedua aspek tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor *Work-Life Balance*

Dalam pembahasan mengenai *Work-Life Balance*, terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhinya, yang umumnya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek utama. Aspek-aspek tersebut berperan dalam membantu individu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Siti & Alifia, 2025). Adapun faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Faktor Individu
 - a. Kepribadian
 - b. Sikap dan persepsi
 - c. Kecerdasan emosional
 - d. Tingkat *well-being*
2. Faktor Organisasi
 - a. Beban kerja dan jam kerja

- b. Fleksibilitas kerja
 - c. Konflik peran dan stres kerja
 - d. Budaya dan struktur organisasi
 - e. Gaya kepemimpinan
 - f. Hubungan interpersonal di tempat kerja
 - g. Dukungan organisasi & fasilitas kerja
3. Faktor Kehidupan Pribadi
- a. Tanggung jawab rumah tangga
 - b. Pengasuhan anak
 - c. Dukungan keluarga/pasangan
 - d. Kondisi ekonomi

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Menurut (Gaol & Deti, 2023) Dalam konsep *work-life balance*, *Work-Life Balance* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Adapun dimensi dan indikator WLB adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance*

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

- a. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

2. *Work Involvement Balance*

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

- a. Keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. *Satisfaction Balance*

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

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

2.1.4 Kepuasan Kerja (Z)

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edwin A. Locke (1976), kepuasan kerja keadaan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Sadariah & Utomo, 2026). Keadaan ini mencerminkan sejauh mana individu menilai bahwa pekerjaannya memberikan manfaat, memiliki nilai penting, serta mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pribadinya. Dengan demikian, kepuasan kerja menggambarkan energi dan perasaan positif yang timbul sebagai konsekuensi dari persepsi karyawan terhadap hasil dan pencapaian kerja yang telah dilakukan (Nur *et al.*, 2025).

Kepuasan Kerja merupakan kondisi yang diharapkan oleh setiap individu dalam dunia kerja. Konsep ini bersifat sangat subjektif karena tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda, tergantung pada nilai, kebutuhan, dan harapan yang dimiliki masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi dan ekspektasi seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Suchyowati, 2023).

Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi perasaan positif yang dirasakan karyawan setelah menilai pekerjaan yang dijalankannya. Hal ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan tersebut dianggap bermanfaat, memiliki arti, serta mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pribadi. Tingkat kepuasan kerja bersifat relatif karena dipengaruhi oleh nilai, kebutuhan, dan ekspektasi masing-masing individu. Kondisi ini biasanya terlihat dari semangat, motivasi, serta perasaan positif yang muncul terhadap hasil dan pencapaian kerja yang telah diraih.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja memiliki beberapa elemen dan faktor yang mempengaruhinya Ramdhan & Pasaribu (2022) dalam (Faisal *et al.*, 2025), yaitu:

1. Kompensasi serta kondisi kerja.
2. Keseimbangan kehidupan kerja.
3. Dihormati dan diakui.

4. Keamanan kerja.
5. Tantangan.
6. Pertumbuhan karier.

2.1.4.3 Indikator dan Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi yang menggambarkan bagaimana karyawan menilai berbagai aspek dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dimensi-dimensi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasakan kepuasan, baik dari hubungan dengan atasan, kebijakan yang berlaku di organisasi, maupun kondisi kerja yang mereka alami sehari-hari (Nurmilawati *et al.*, 2025). Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Dimensi ini melihat bagaimana peran atasan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan, terutama melalui gaya kepemimpinan serta kemampuannya dalam memberikan motivasi. Pimpinan yang mampu memberi arahan, dukungan, dan perhatian kepada bawahannya cenderung menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan semangat kerja.

Indikator:

- a. Gaya kepemimpinan dan komunikasi atasan.

2. Kebijakan manajemen

Dimensi ini menggambarkan bagaimana kebijakan dan aturan perusahaan dipersepsikan oleh karyawan, apakah sudah adil, terbuka, dan tidak membedakan perlakuan. Kebijakan yang baik dapat menumbuhkan rasa aman, nyaman, serta kepercayaan terhadap organisasi.

Indikator:

- a. Aturan kerja yang adil dan tidak diskriminatif

3. Balas jasa

Dimensi ini berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja akan meningkat apabila kompensasi yang

diberikan, seperti gaji, dianggap sepadan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.

Indikator:

- a. Kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini menyajikan tinjauan terhadap studi-studi terdahulu yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang diteliti, khususnya terkait “ Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat).

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Alat Analisis	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian Sebelumnya
1.	(Suryalena, 2026)	<i>X₁: Self-Efficacy</i> <i>Y: Organizational Citizenship Behavior</i>	SPSS versi 25.	32 Karyawan frontliner (costumer service, teller, dan satpam).	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i>
2.	(Ilvia & Zona, 2026)	<i>X₁: Self-Efficacy</i> <i>Y: Organizational Citizenship Behavior</i>	Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM).	85 responden ASN dan PPPK di Sekretariat Daerah Kabupaten Solok	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i>
3.	(Ardiansyah, 2026)	<i>X₂: Work-Life Balance</i> <i>Y: Organizational Citizenship Behavior</i>	SmartPLS versi 4.1.1.7	100 karyawan CV. Star International	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i>
4.	(Hasibuan & Farisi, 2025)	<i>X₂: Work-Life Balance</i> <i>Y: Organizational Citizenship Behavior</i>	Partial Least Square (PLS-SEM).	169 perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Medan	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i>
5.	(Karimah & Chalimah,	<i>X₁: Self-Efficacy</i> <i>Z: Kepuasan</i>	SPSS versi 20.	30 pegawai bagian	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh

	2025)	Kerja		Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, terdiri dari ASN dan non-ASN	positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
6.	(Gea <i>et al.</i> , 2025)	<i>X₁: Self-Efficacy</i> Z: Kepuasan Kerja	SPSS	59 karyawan Grand Central Hotel Pekanbaru bagian Frontliner	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
7.	(Taufik <i>et al.</i> , 2025)	<i>X₂: Work-Life Balance</i> Z: Kepuasan Kerja	SPSS	76 karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
8.	(Maharani <i>et al.</i> , 2023)	<i>X₂: Work-Life Balance</i> Z: Kepuasan Kerja	SPSS.	78 partisipan yang bekerja di daerah bintaro.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
9.	(Priyanto & Arifin, 2025)	Z: Kepuasan Kerja <i>Y: Organizational Citizenship Behavior</i>	SPSS versi 26.0.	96 perawat Rumah Sakit Kartini Jepara.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
10.	(Sermantho, & Aslamiah, 2025)	Z: Kepuasan Kerja <i>Y: Organizational Citizenship Behavior</i>	SPSS.	177 guru SMA Negeri di Kota Palangka Raya	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Sumber: Data Diolah peneliti, 2026

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu karena menggabungkan variabel *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* secara simultan dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga tidak hanya meneliti pengaruh langsung dari masing-masing variabel seperti pada penelitian sebelumnya, tetapi juga menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dapat menjadi penghubung antara faktor individu dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap munculnya perilaku OCB karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berfungsi sebagai model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai komponen yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Berdasarkan latar belakang yang sudah dibuat, sebuah kerangka pemikiran dibuat untuk membantu peneliti memahami dan menguraikan variabel penelitian yang digunakan. *Self-Efficacy* dan *Work Life Balance* ditetapkan sebagai variabel eksogen independent, Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan *Organizational Citizenship Behavior* ditetapkan sebagai variabel endogen dependen.

2.3.1 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Self-Efficacy menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Keyakinan ini terbentuk melalui pengalaman kerja, interaksi dengan atasan maupun rekan kerja, serta dukungan lingkungan organisasi. Dalam konteks kerja, *Self-Efficacy* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan bagaimana karyawan menilai dirinya sendiri dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959), faktor psikologis internal seperti rasa percaya diri dan pencapaian memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja, karyawan yang memiliki tingkat *Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih mampu mengelola pekerjaannya dengan baik, merasa lebih percaya diri terhadap hasil kerja, serta lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja (Rizki & Junaida, 2025). Oleh karena itu, penerapan konsep *Self-Efficacy* dalam lingkungan kerja dapat membantu menciptakan kondisi yang lebih positif, meningkatkan Kepuasan Kerja, serta mendorong kinerja yang lebih optimal.

Secara empiris, hubungan antara *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja telah dibuktikan dalam beberapa penelitian terbaru. Studi yang dilakukan oleh (Dani *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh

(Gea *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat diduga bahwa *Self-Efficacy* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, serta merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.

2.3.2 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Self-Efficacy dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, menghadapi tantangan, serta mencapai target yang telah ditentukan. Dalam lingkungan organisasi, keyakinan ini tidak terbentuk secara instan, melainkan berkembang melalui pengalaman kerja, dukungan dari lingkungan sekitar, serta interaksi dengan atasan dan rekan kerja. Karyawan yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi umumnya lebih percaya diri, bersikap proaktif, dan mampu menghadapi berbagai hambatan dalam pekerjaan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga mendorong munculnya perilaku positif di luar tugas utama.

Jika dikaitkan dengan teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Bandura (1997), *Self-Efficacy* memiliki peran penting dalam membentuk cara individu berpikir, bertindak, dan memotivasi diri di tempat kerja (Firdaus *et al.*, 2026). Individu dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, ketekunan, serta kemauan untuk memberikan kontribusi lebih tanpa harus diminta. Perilaku tersebut sejalan dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu perilaku sukarela karyawan yang bertujuan untuk mendukung efektivitas organisasi.

Sejumlah penelitian juga menunjukkan adanya hubungan antara *Self-Efficacy* dan OCB. Hasil penelitian (Willy & Sinurat, 2024) mengungkapkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, karyawan

yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih bersedia membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, serta memberikan kontribusi tambahan bagi organisasi (Suryalena, 2026) .

Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat diasumsikan bahwa *Self-Efficacy* juga berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya perilaku OCB, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

2.3.3 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work-Life Balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini mencakup bagaimana seseorang mengatur waktu, energi, dan perhatian agar tidak hanya terfokus pada pekerjaan, tetapi juga tetap memiliki ruang untuk kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, istirahat, maupun aktivitas pribadi lainnya. Dalam praktiknya, *work-life balance* tidak selalu berarti pembagian waktu yang sama, melainkan lebih kepada bagaimana individu merasa cukup dan tidak terbebani oleh salah satu peran yang dijalani.

Dalam konteks organisasi, *Work-Life Balance* tidak hanya berkaitan dengan pengaturan waktu kerja, tetapi juga menyangkut fleksibilitas, dukungan perusahaan, serta budaya kerja yang tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Karyawan yang merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya biasanya akan memiliki kondisi emosional yang lebih stabil. Hal ini membuat mereka lebih mampu menikmati pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Jika dikaitkan dengan teori kebutuhan dan kesejahteraan kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Indra, 2022). Ketika kebutuhan di luar pekerjaan tetap terpenuhi tanpa harus mengorbankan tanggung jawab pekerjaan, maka karyawan akan lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja.

Secara empiris, hubungan antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja telah banyak diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh (Zahra & Maulana 2026) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Lestari & Gani, 2026) yang menyatakan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka miliki. Hal ini terjadi karena karyawan merasa kebutuhan hidupnya terpenuhi secara lebih menyeluruh, tidak hanya dari sisi pekerjaan tetapi juga dari sisi pribadi.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian tersebut, dapat diduga bahwa *Work-Life Balance* juga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, merasa lebih nyaman dalam bekerja, serta menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.3.4 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Work-Life Balance mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini menjadi hal yang penting karena setiap individu tidak hanya memiliki tanggung jawab sebagai pekerja, tetapi juga memiliki peran dalam kehidupan sosial dan keluarga. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan tersebut, mereka cenderung merasa lebih nyaman, tidak mudah mengalami kelelahan, serta memiliki kondisi emosional yang lebih stabil dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam lingkungan kerja, *Work-Life Balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga berhubungan dengan dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, serta beban kerja yang proporsional. Karyawan yang merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya biasanya akan memiliki perasaan yang lebih positif terhadap organisasi. Perasaan ini kemudian

dapat mendorong munculnya perilaku sukarela yang dilakukan di luar tugas formal. Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu tindakan karyawan yang dilakukan secara sukarela untuk membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, serta mendukung kelancaran organisasi tanpa adanya tuntutan langsung. Ketika karyawan merasa kehidupannya lebih seimbang, mereka cenderung memiliki energi dan motivasi yang lebih untuk berkontribusi secara ekstra di tempat kerja.

Secara teoritis, kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menciptakan perasaan nyaman dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Hal ini membuat karyawan lebih bersedia untuk menunjukkan perilaku positif, termasuk membantu sesama rekan kerja, menjaga suasana kerja yang kondusif, serta berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Secara empiris, hubungan antara *Work Life Balance* dan OCB telah dibuktikan dalam beberapa penelitian terbaru. Penelitian oleh (Ardiansyah, 2026) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Adilla *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih aktif menunjukkan perilaku OCB. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa lebih sejahtera secara psikologis, sehingga memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian tersebut, dapat diduga bahwa *Work-Life Balance* juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya perilaku OCB, sehingga dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai

aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan yang diterima, serta kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif, baik terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memengaruhi perilaku karyawan di luar tugas formal. Karyawan yang merasa puas biasanya memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga lebih bersedia untuk memberikan kontribusi tambahan yang tidak selalu tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu perilaku sukarela yang dilakukan karyawan untuk mendukung efektivitas organisasi tanpa adanya tuntutan langsung (Organ, 1988). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong munculnya OCB, karena karyawan yang merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja cenderung ingin memberikan timbal balik positif kepada organisasi.

Secara teoritis, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap loyal, peduli terhadap lingkungan kerja, serta memiliki keinginan untuk berkontribusi lebih. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara individu dan organisasi, sehingga mendorong munculnya perilaku-perilaku positif yang mendukung keberlangsungan organisasi.

Secara empiris, hubungan antara Kepuasan Kerja dan OCB telah banyak diteliti dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian yang dilakukan oleh (Miftakhul & Ita, 2026) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini juga diperkuat oleh (Oktaviani & Widjajani, 2025) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih aktif dalam menunjukkan perilaku OCB. Hal ini terjadi karena adanya rasa

nyaman dan keterikatan terhadap organisasi yang mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian tersebut, dapat diduga bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya perilaku OCB, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan saling mendukung.

2.3.6 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan kerja

Self-Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dalam lingkungan kerja, keyakinan ini terbentuk dari pengalaman, pembelajaran, serta interaksi dengan lingkungan organisasi. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi umumnya lebih percaya diri dalam bekerja, mampu mengelola tekanan, serta memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga memengaruhi bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya.

Di sisi lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai, penghargaan, dan kenyamanan, maka akan muncul rasa puas yang mendorong sikap positif terhadap organisasi. Dalam hal ini, *Self-Efficacy* dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi munculnya kepuasan kerja. Karyawan yang yakin terhadap kemampuannya cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, merasa lebih kompeten, dan pada akhirnya merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja kemudian berperan dalam mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas formal untuk mendukung efektivitas organisasi (Organ, 1988). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga lebih

bersedia membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, serta memberikan kontribusi tambahan.

Secara teoritis, hubungan antara *Self-Efficacy*, Kepuasan Kerja, dan OCB dapat dijelaskan sebagai suatu alur yang saling berkaitan. *Self-Efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut pada akhirnya mendorong munculnya perilaku OCB. Dengan kata lain, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *Self-Efficacy* terhadap OCB.

Secara empiris, beberapa penelitian terbaru mendukung adanya hubungan tersebut. Penelitian oleh (Putri *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan OCB. Temuan ini diperkuat oleh (Rizki & Junaida, 2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dan OCB secara signifikan. Artinya, karyawan dengan tingkat *Self-Efficacy* tinggi cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku OCB.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian tersebut, dapat diduga bahwa *Self-Efficacy* juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku OCB. Kondisi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan saling mendukung.

2.3.7 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan kerja

Work-Life Balance mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dalam praktiknya, keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga menyangkut bagaimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi tanpa harus mengorbankan tanggung jawab pekerjaan. Ketika keseimbangan ini

tercapai, karyawan cenderung merasa lebih nyaman, tidak mudah mengalami kelelahan, serta memiliki kondisi emosional yang lebih stabil dalam bekerja.

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya biasanya akan merasa lebih puas, karena mereka tidak merasa terbebani secara berlebihan. Perasaan puas ini muncul karena kebutuhan hidup mereka dapat terpenuhi secara lebih seimbang, baik dari sisi pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kepuasan kerja tersebut kemudian berperan dalam mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas formal untuk mendukung efektivitas organisasi (Organ, 1988). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi, sehingga lebih bersedia membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan kontribusi tambahan tanpa harus diminta.

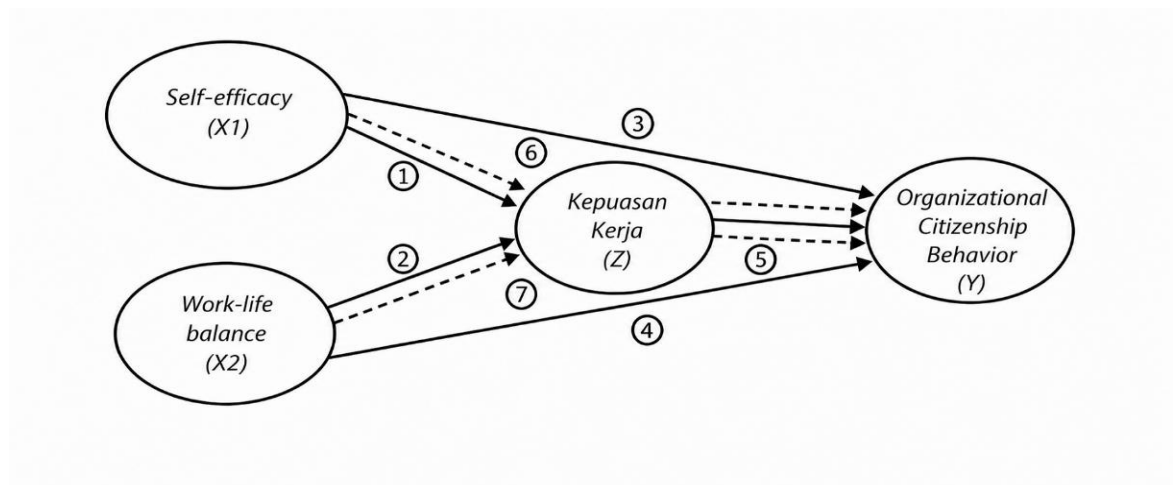
Secara teoritis, hubungan antara *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan OCB dapat dipahami sebagai suatu alur yang saling berkaitan. *Work-life balance* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut pada akhirnya mendorong munculnya perilaku OCB. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh work life balance terhadap OCB. Secara empiris, beberapa penelitian terbaru mendukung hubungan tersebut. Penelitian oleh menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan OCB. Temuan ini juga diperkuat oleh (Miransyah, 2026) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan OCB secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku OCB.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian tersebut, dapat diduga bahwa *Work-Life Balance* juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku OCB. Kondisi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan saling mendukung.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis juga dapat dipahami sebagai suatu pernyataan yang masih bersifat dugaan (*conjectural*) mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Pernyataan ini biasanya disusun dalam bentuk kalimat deklaratif, baik yang menjelaskan hubungan secara umum maupun secara lebih spesifik antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair *et al.*, 2021). Dengan demikian, hipotesis menjadi dasar awal bagi peneliti dalam menguji kebenaran hubungan antar variabel melalui proses penelitian empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran ini, model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

2.4.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, *Self-Efficacy* diduga memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat sehingga dapat disusun hipotesis sebagai

berikut:

- H₀ *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₁ *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

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

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, *Self-Efficacy* diduga memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀ *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H₂ *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.4.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah diuraikan sebelumnya, work life balance diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀ *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃ *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2.4.4 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, *Work-Life Balance* diduga memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀ *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H₄ *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.4.5 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀ Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H₅ Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.4.6 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, *Self-Efficacy* diduga memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀ *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.
- H₆ *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.

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

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, *work life balance* diduga memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀ *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.
- H₇ *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk memahami suatu fenomena melalui proses pengumpulan, pengolahan, hingga analisis data. Dalam hal ini, metodologi penelitian menjadi bagian yang sangat penting karena menjelaskan bagaimana langkah-langkah penelitian dijalankan secara terarah, mulai dari penentuan objek penelitian sampai pada teknik analisis data yang digunakan. Metodologi tidak hanya membahas prosedur penelitian, tetapi juga mencakup cara mengumpulkan serta mengukur data agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah (Nurdin & Hartati, 2019).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel sekaligus menjelaskan pengaruh yang terjadi di antara variabel tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang berperan sebagai mediasi.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi dan sampel penelitian didefinisikan sebagai berikut:

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek, baik berupa individu, peristiwa, maupun objek lain yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Magnus Sedaya Selaras.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 98 orang karyawan di PT Magnus Sedaya Selaras.

3.3 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan melalui berbagai sumber dan metode, tergantung pada kebutuhan serta tujuan penelitian. Secara umum, data dapat berasal dari sumber primer maupun sekunder (Sekaran & Bougie, 2016). Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden atau subjek penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner serta studi pustaka. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden, sedangkan studi pustaka dilakukan untuk mendukung penelitian melalui berbagai sumber referensi yang relevan. Adapun penjelasan mengenai teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Lapangan (*Field Research*)

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian, yaitu PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Selain itu, dilakukan juga wawancara sederhana untuk mendapatkan gambaran awal mengenai kondisi kerja serta fenomena yang terjadi di lingkungan perusahaan.

b. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Pertanyaan disusun secara terstruktur berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu *self-efficacy*, *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior*. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang mereka rasakan.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah, serta sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Tujuan dari studi ini adalah untuk memperkuat landasan teori dan mendukung hasil analisis penelitian.

3.3.2 Jenis Data

Data dalam penelitian dapat diperoleh dari dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua jenis data tersebut sebagai sumber informasi utama.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras. Data ini menggambarkan kondisi nyata yang dirasakan oleh responden terkait variabel yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang telah tersedia, seperti dokumen perusahaan, profil organisasi, serta berbagai literatur yang relevan. Data ini digunakan sebagai pelengkap dan pendukung dalam penelitian.

3.3.3 Skala Pengukuran

Dalam analisis statistik, skala pengukuran memiliki peran penting karena menjadi dasar dalam menentukan metode atau teknik analisis yang akan digunakan (Hartono, 2025). Skala pengukuran dapat dipahami sebagai alat yang digunakan untuk membedakan atau mengelompokkan individu berdasarkan variabel yang sedang diteliti. Secara umum, terdapat empat jenis skala pengukuran, yaitu skala nominal, ordinal, interval, dan rasio (Sekaran & Bougie, 2016).

Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala interval. Skala ini memiliki jarak yang sama antar nilai sehingga memungkinkan peneliti untuk membandingkan perbedaan antar objek secara lebih akurat. Selain itu, skala interval

juga memungkinkan dilakukan perhitungan statistik seperti rata-rata, standar deviasi, dan varians, sehingga dinilai lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal dalam proses analisis data.

Dalam pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai bagian dari rating scale. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi responden terhadap suatu pernyataan. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang diberikan dalam lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Tabel 3. 1 Alternatif Jawaban Instrumen Menggunakan Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber: (Sekaran & Bougie, 2016)

3.3.4 Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik demografi yang mencakup usia, jenis kelamin, dan lama bekerja.

3.4 Unit Penelitian

Unit penelitian ini adalah karyawan PT Magnus Sedaya Selaras yang beralamat di Komp Graha Kencana, Jl. Perjuangan No.88 Blok BH, Jakarta 11530.

3.4.1 Profil PT Magnus Sedaya Selaras

PT Magnus Sedaya Selaras berdiri pada tahun 2017 awal dan pendirinya adalah orang-orang yang ahli yang telah berkecimpung dalam IT Infrastruktur selama 5 tahun lebih. PT Magnus Sedaya Selaras adalah perusahaan sistem integrasi yang sejak berdirinya memfokuskan untuk membangun bisnis pada *Information Security* yaitu sebagai IT Solusi dan IT Konsultasi. PT Magnus Sedaya Selaras adalah perusahaan swasta yang berkedudukan di wilayah hukum Indonesia.

PT Magnus Sedaya Selaras memberikan solusi dalam Jasa IT Security dan menyediakan semua kebutuhan LAN, WAN, Internet, Intranet, *Network Integration*, *Network Security*, *Network Maintenance* mendukung Infrastruktur yang aman dalam perusahaan.

PT Magnus Sedaya Selaras merupakan perusahaan sistem integrasi yang sejak berdirinya memfokuskan untuk membangun bisnis pada *Information Security* yaitu sebagai IT Solusi dan IT Konsultasi. PT Magnus Sedaya Selaras mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi dan memiliki pola komunikasi yang terbuka didalam organisasinya, dimana informasi mengalir dari tingkat atas (*top management*) hingga ke tingkat yang lebih rendah (Staf atau Karyawan).

3.4.2 Logo PT Magnus Sedaya Selaras



Gambar 3. 1 Logo PT Magnus Sedaya Selaras

3.4.3 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari PT Magnus Sedaya Selaras yaitu:

1. Visi

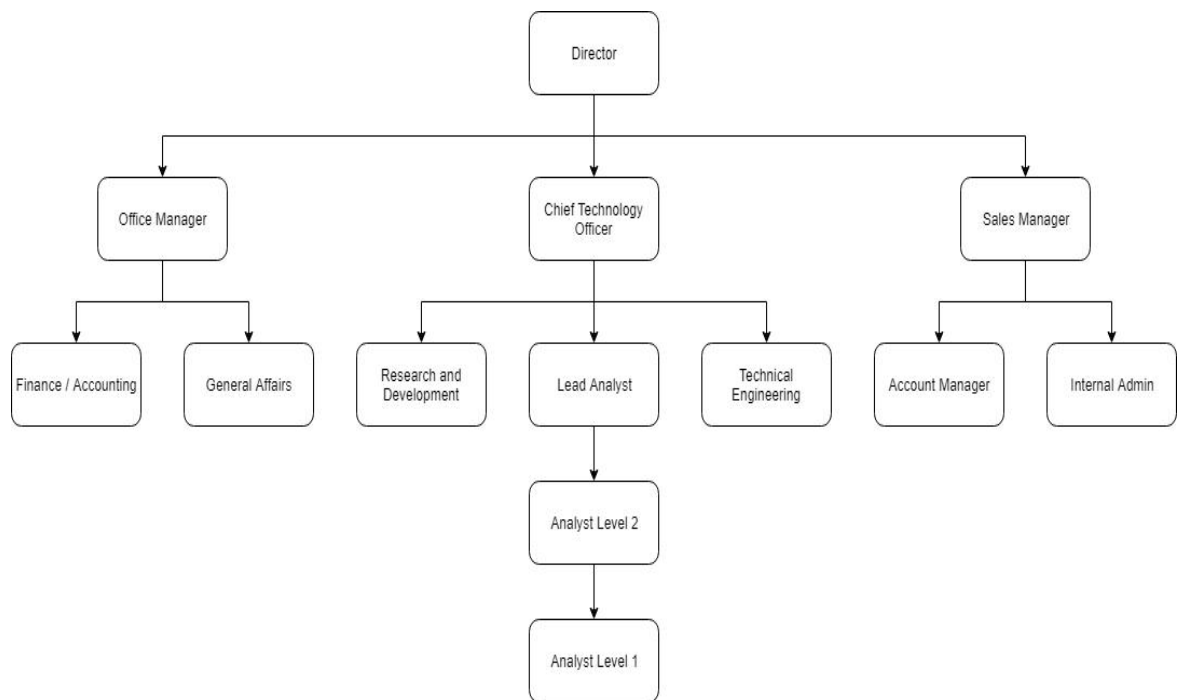
Menjadi dan diakui sebagai pemimpin dalam penyedia jasa IT, secure intranet dan extranet untuk e-bisnis.

2. Misi

Perusahaan IT Security perusahaan percaya bahwa integritas, kepercayaan, dan pengetahuan adalah aset utama yang perusahaan miliki

dalam melayani pelanggan. Perusahaan melayani secara profesional dan menyediakan pelayanan serta berdedikasi tinggi dengan berkelanjutan dan integritas dalam dunia IT.

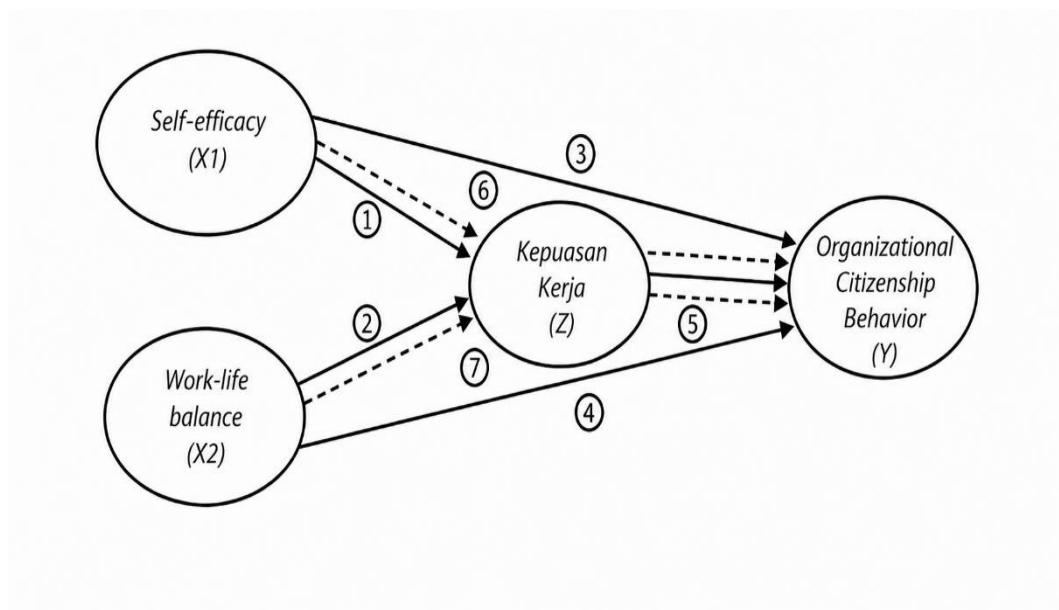
3.4.4 Struktur Organisasi



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi

3.5 Model Penelitian

Setelah proses pengamatan data selesai dilakukan, tahap berikutnya adalah melakukan pengolahan sekaligus analisis terhadap data penelitian yang diperoleh berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan serta keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan metode analisis *SmartPLS*. Berikut digambarkan model penelitian guna melihat pengaruh *Self-Efficacy*, Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan mediasi Kepuasan kerja adalah berikut:



Gambar 3. 3 Model Penelitian

Model penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut: Keterangan:

X ₁ (Variabel Eksogen Independen)	:	<i>Self-Efficacy</i>
X ₂ (Variabel Eksogen Independen)	:	<i>Work Life Balance</i>
Z (Variabel Endogen Mediasi)	:	Kepuasan Kerja
Y (Variabel Endogen Dependen)	:	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>

3.6 Operasionalisasi Variabel

Variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Eksogen Independen (Bebas)

Menurut Hair *et al.*, (2021) Variabel eksogen merupakan variabel laten yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor di luar model, sehingga tidak dijelaskan oleh variabel lain. Dalam model variabel ini tidak memiliki panah masuk. Oleh karena itu, variabel ini sering disebut sebagai variabel independen yang berperan dalam memengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel eksogen yang digunakan, yaitu *Self-Efficacy* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2). *Self-Efficacy*

merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan yang ada. Individu dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam bekerja, mampu mengatasi hambatan, serta tetap termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Salwa *et al.*, 2025). Sementara itu, *Work-Life Balance* menggambarkan kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketika keseimbangan ini dapat terjaga dengan baik, individu cenderung merasa lebih nyaman, tidak mudah mengalami stres, dan dapat menjalankan perannya secara optimal baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan.

b. Variabel Endogen Mediasi

Menurut Sekaran & Bougie, (2016), variabel endogen mediasi atau *intervening* merupakan variabel yang berperan menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini membantu menjelaskan bagaimana atau mengapa suatu variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen, terutama dalam rentang waktu sejak pengaruh mulai terjadi hingga dampaknya benar-benar dirasakan. Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (Z). Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis karyawan yang berkaitan dengan sejauh mana mereka merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, mereka cenderung lebih bersemangat, menunjukkan kinerja yang lebih baik, serta mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan dengan lebih positif (Sinuhaji, 2025).

c. Variabel Endogen Dependen (Terikat)

Hair *et al.*, (2021) variabel endogen merupakan variabel laten yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model. Hubungan tersebut biasanya digambarkan melalui arah panah dari variabel eksogen menuju variabel endogen. Variabel ini menjadi fokus utama dalam penelitian karena

perubahannya dipengaruhi oleh variabel independen yang diteliti. Melalui analisis terhadap variabel ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih jelas serta menemukan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Dalam penelitian ini, variabel endogen yang digunakan adalah *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel terikat (Y). OCB merupakan perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela di luar tugas utama yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Perilaku ini tidak secara langsung diatur dalam kontrak kerja maupun sistem penghargaan formal, namun memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas dan kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan (Wijaya, 2024).

Operasional variabel merupakan segala sesuatu yang dapat menunjukkan perbedaan atau variasi nilai dalam suatu penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Agar variabel dapat diteliti secara lebih terarah, maka diperlukan proses operasionalisasi, yaitu dengan menetapkan indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini, setiap variabel diukur berdasarkan indikator yang telah disusun sebelumnya. Penjelasan mengenai operasionalisasi variabel tersebut disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
<i>Self-Efficacy</i> (Rahmat, 2025)	<i>Level</i> (Tingkat Kesulitan Tugas)	1. Kemampuan menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	1-3	<i>Likert</i>
	<i>Strength</i> (kekuatan keyakinan)	2. Ketekunan dan kegigihan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan, serta keyakinan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.	4-6	
	<i>Generality</i> (generalisasi)	3. Kepercayaan diri dalam mencapai target atau tujuan kerja serta kemampuan menyesuaikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi pekerjaan.	7-9	
<i>Work-Life Balance</i>	<i>Time Balance</i>	1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	1-3	

(Gaol & Deti, 2023)	<i>Work Involvement Balance</i>	2. Keseimbangan perhatian emosional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	4-6	Likert
	<i>Satisfaction Balance</i>	3. Kepuasan terhadap pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan	7-9	
Kepuasan Kerja (Nurmilawati <i>et al.</i> , 2025)	Kepemimpinan	1. Gaya kepemimpinan dan komunikasi atasan	1-3	Likert
	Kebijakan manajemen	2. Aturan kerja yang adil dan tidak diskriminatif	4-6	
	Balas jasa	3. Gaji atau upah yang diterima sesuai pekerjaan	7-9	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Tawil, 2022)	<i>Altruism</i>	1. Kesiediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.	1-3	Likert
	<i>Conscientiousness</i> (hati Nurani)	2. Kedisiplinan dan pelaksanaan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan	4-6	
	<i>Sportsmanship</i> (sportivitas)	3. Sikap positif dalam menerima kondisi kerja tanpa banyak mengeluh.	7-9	
	<i>Courtesy</i> (sopan santun)	4. Menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja.	10-12	
	<i>Civic Virtue</i> (Kebajikan sipil)	5. Kepedulian dan partisipasi terhadap organisasi	13-15	

Sumber: Data Diolah 2026

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan penting dalam penelitian yang bertujuan mengolah data mentah menjadi informasi yang lebih bermakna, sehingga lebih mudah dipahami dan dapat digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian (Nurdin & Hartati, 2019). Pada penelitian ini, proses analisis dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) yang diolah melalui *software SmartPLS* versi 4.1.

Dalam metode *PLS*, model jalur terdiri dari dua bagian utama, yaitu model struktural dan model pengukuran. Model struktural, yang sering disebut sebagai inner model dalam *PLS-SEM*, menggambarkan hubungan antar variabel laten yang biasanya ditampilkan dalam bentuk lingkaran atau oval, serta menunjukkan arah pengaruh di antara variabel tersebut. Sementara itu, model pengukuran atau

outer model menjelaskan keterkaitan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya (Hair *et al*, 2021).

3.7.1 Uji Meassurment Model (Outer Model)

3.7.1.1 Uji Validasi

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap pertanyaan di dalamnya mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Pengujian ini dilakukan pada seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel penelitian. Adapun tahapan yang digunakan dalam menguji validitas meliputi *convergent validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, serta *discriminant validity*.

b. *Content Validity*

Validitas kuesioner dapat diperkuat dengan menggunakan instrumen yang sebelumnya sudah banyak digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun berdasarkan hasil kajian literatur, kemudian disesuaikan seperlunya agar tetap relevan dengan konteks penelitian serta mengurangi kemungkinan responden memberikan jawaban yang cenderung bias terhadap preferensi tertentu.

c. *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* digunakan untuk melihat sejauh mana setiap item pertanyaan mampu merepresentasikan dimensi yang sama dari suatu variabel. Artinya, item yang digunakan harus benar-benar saling berkaitan dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Oleh karena itu, hanya item dengan tingkat signifikansi yang memadai, yaitu lebih besar dari dua kali standar error, yang dapat dipertahankan dalam analisis. Selain itu, suatu variabel dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5 dan nilai loading faktor pada setiap item juga lebih dari 0,5 (Hair *et al.*, 2021).

d. *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian ini dilakukan untuk menilai validitas item pertanyaan dengan

melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE menggambarkan rata-rata kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel yang diukur, sehingga dapat menjadi ringkasan dari hasil convergent validity. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki validitas yang baik apabila nilai AVE yang diperoleh lebih dari 0,5 (Hair *et al.*, 2021).

e. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel dalam penelitian benar-benar memiliki perbedaan yang jelas dengan variabel lainnya. Suatu variabel dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai korelasinya terhadap variabel itu sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel lain. Selain itu, pengujian juga dapat dilihat melalui nilai cross loading, di mana setiap item pernyataan seharusnya memiliki nilai loading yang lebih besar pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lainnya (Hair *et al.*, 2021).

3.7.1.2 Uji Reabilitas

Secara umum, reliabilitas diartikan sebagai serangkaian pengujian untuk melihat sejauh mana item-item pernyataan dalam suatu instrumen dapat diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep, serta kestabilan jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan *composite reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* sebesar $> 0,7$ (Sekaran & Bougie, 2016).

3.7.2 Model Struktural (Inner Model)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten yang disusun berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Evaluasi model ini dilakukan dengan melihat nilai *R-square* (R^2) pada variabel dependen. Dalam analisis *PLS*, langkah awal yang dilakukan adalah mengamati nilai *R-square* pada setiap variabel laten dependen, dengan cara interpretasi yang serupa seperti pada analisis regresi. Perubahan nilai *R-square* tersebut dapat digunakan

untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, serta apakah pengaruh tersebut bersifat signifikan secara substantif (Hair *et al.*, 2021).

3.7.3 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Setelah dipastikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap berikutnya adalah melakukan pengujian terhadap model struktural. Pada tahap ini, penting untuk dipahami bahwa pendekatan *PLS* dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) berfokus pada pengolahan data sampel guna memperoleh estimasi parameter yang paling optimal, dengan cara memaksimalkan varians yang dapat dijelaskan oleh variabel laten endogen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis full model SEM dengan bantuan *SmartPLS*. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya menguji kesesuaian teori, tetapi juga dapat melihat ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten dalam model penelitian (Hair *et al.*, 2021). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *path coefficient* pada inner model. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-statistik sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan kata lain, jika nilai t-statistik dari suatu hipotesis melebihi batas tersebut, maka hipotesis dapat dinyatakan terbukti atau diterima.

3.7.4 Uji Mediasi

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja ditetapkan sebagai variabel mediasi. Pengujian peran mediasi dilakukan dengan melihat nilai specific indirect effect melalui prosedur *bootstrapping* menggunakan *SmartPLS* versi 4.1. Suatu efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 (Hair *et al.*, 2021). Lebih lanjut, Ringle mengelompokkan setidaknya tiga jenis mediasi utama, yaitu:

a. Mediasi Komplementer:

1. Karakteristik: Pada jenis ini, baik pengaruh langsung (dari variabel independen ke dependen) maupun pengaruh tidak langsung (melalui

variabel mediator) sama-sama signifikan dan searah.

2. Interpretasi: Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan variabel mediator justru memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, mediator memberikan tambahan pengaruh terhadap hubungan yang sudah terbentuk.

b. Mediasi Kompetitif:

1. Karakteristik: Pada tipe ini, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sama-sama signifikan, tetapi memiliki arah yang berlawanan.
2. Interpretasi: Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel mediator justru melemahkan pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, peran mediator cenderung “bersaing” dengan efek langsung yang ada.

c. Mediasi Lengkap dan Parsial:

1. Mediasi Lengkap: Pada kondisi ini, pengaruh langsung antara variabel independen dan dependen menjadi tidak signifikan setelah memasukkan efek tidak langsung ke dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen disalurkan sepenuhnya melalui variabel mediator.
2. Mediasi Parsial: Pada jenis ini, pengaruh langsung tetap signifikan meskipun efek tidak langsung juga signifikan. Artinya, variabel mediator hanya menjelaskan sebagian dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan *Google Form* kepada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras dengan jumlah responden sebanyak 98 orang. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program *Microsoft Excel* serta *SmartPLS* versi 4.1. Analisis tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentasi
20–27 Tahun	68	69,39%
28–35 Tahun	28	28,57%
36–45 Tahun	2	2,04%
> 45	0	0%
Total	98	100%

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 98 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, ditemukan responden dengan usia 20–27 tahun merupakan kelompok terbanyak yaitu 68 orang dengan persentase sebesar 69,39%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 20–27 tahun.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-Laki	30	30,6%
Perempuan	68	69,4%
Total	98	100%

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa dari 98 responden yang menjadi subjek penelitian, terdapat 68 responden berjenis kelamin Perempuan yang merupakan kelompok terbanyak yaitu dengan persentase sebesar 69,4%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam Tabel 4.3

Tabel 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
< 1 Tahun	10	10,2%
1 – 3 Tahun	50	51%
4 – 6 Tahun	23	23,5%
6 – 8 Tahun	15	15,3%
Total	98	100%

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui dari 98 responden yang menjadi subjek penelitian, ditemukan responden berdasarkan lama bekerja yaitu 1-3 tahun merupakan kelompok terbanyak yaitu 50 orang atau sebesar 51%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat

didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja pada rentang 1-3 tahun.

4.2 Statistik Deskriptif

4.2.1 Deskripsi Variabel

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yaitu *Self-Efficacy* (X1), *Work-Life Balance* (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dijawab oleh 98 responden dikonversikan kedalam data kuantitatif dengan skor 1 sampai 5 (Hair *et al.*, 2021). Untuk memberikan penjelasan rinci tentang tanggapan responden terhadap item pernyataan, maka digunakan rumus kelas interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Panjang Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} = 0,8\end{aligned}$$

Dengan demikian maka penelitian dikategorikan berdasarkan kelas interval sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 4 Interpretasi Nilai Variabel

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	Sedang (S)
3,41 – 4,20	Baik (B)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber : Data Diolah, 2026

4.2.1.1 Deskripsi Variabel *Self-Efficacy*

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar sebanyak 98 responden dan data diinterpretasikan nilai variabel, maka tanggapan responden dari setiap pernyataan *Self-efficacy* disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Interpretasi Nilai Variabel *Self-Efficacy*

No	Indikator Pernyataan		Rata-rata	Kesimpulan
1	Level			
	SE1	Saya mampu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dengan baik.	4,19	Baik
	SE2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tantangan.	4,20	Baik
	SE3	Saya mampu menemukan solusi ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.	4,34	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>level</i>		4,24	Sangat Baik
2	Strength			
	SE4	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun mengalami kesulitan.	4,32	Sangat Baik
	SE5	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.	4,29	Sangat Baik
	SE6	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	4,35	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Strength</i>		4,32	Sangat Baik
3	Generality			
	SE7	Saya percaya diri dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	4,23	Sangat Baik
	SE8	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi di lingkungan kerja.	4,21	Sangat Baik
	SE9	Saya dapat bekerja dengan baik dalam berbagai kondisi pekerjaan.	4,22	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Generality</i>		4,22	Sangat Baik
Total nilai rata-rata indikator variabel <i>Self-efficacy</i>			12,78	
Nilai rata-rata indikator variabel <i>Self-efficacy</i>			4,26	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan data pada Tabel di atas, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa *Self-efficacy* karyawan PT Magnus Sedaya Selaras tergolong "Sangat Baik" yang dicerminkan dari nilai rata-rata yang dihasilkan yaitu sebesar 4,26. Untuk nilai instrumen SE1 "Saya mampu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dengan baik" memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu sebesar 4,19.

4.2.1.2 Deskripsi Variabel *Work-Life Balance*

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar sebanyak 98 responden dan data diinterpretasikan nilai variabel, maka tanggapan responden dari setiap pernyataan *Work-life balance* disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Interpretasi Nilai Variabel *Work-Life Balance*

No	Indikator Pernyataan		Rata-rata	Kesimpulan
1	<i>Time Balance</i>			
	WLB1	Saya dapat membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	4,16	Baik
	WLB2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga atau aktivitas pribadi di luar pekerjaan.	4,19	Baik
	WLB3	Tuntutan pekerjaan tidak mengurangi waktu saya untuk kepentingan pribadi.	4,06	Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Time Balance</i>		4,13	Baik
2	<i>Work Involvement Balance</i>			
	WLB4	Saya dapat memisahkan masalah pekerjaan dari kehidupan pribadi.	4,16	Baik
	WLB5	Saya tidak terlalu terbebani secara emosional oleh pekerjaan saat berada di luar jam kerja.	4,16	Baik
	WLB6	Saya mampu memberikan perhatian yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	4,12	Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Work Involvement Balance</i>		4,14	Baik
3	<i>Satisfaction Balance</i>			
	WLB7	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	4,33	Sangat Baik
	WLB8	Saya menikmati waktu di luar pekerjaan tanpa terganggu oleh urusan pekerjaan.	4,28	Sangat Baik
	WLB9	Saya merasa kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi saya sama-sama terpenuhi.	4,36	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Satisfaction Balance</i>		4,32	Sangat Baik
Total nilai rata-rata indikator variabel <i>Work-life balance</i>			12,59	
Nilai rata-rata indikator variabel <i>Work-life balance</i>			4,20	Baik

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan data pada Tabel di atas, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa *Work-life Balance* karyawan PT Magnus Sedaya Selaras tergolong "Baik" yang dicerminkan dari nilai rata-rata yang dihasilkan yaitu sebesar 4,20. Untuk nilai instrumen WLB3 "Tuntutan pekerjaan tidak mengurangi waktu saya untuk kepentingan pribadi" memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu sebesar 4,06.

4.2.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar sebanyak 98 responden dan data diinterpretasikan nilai variabel, maka tanggapan responden dari setiap pernyataan Kepuasan kerja disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Interpretasi Nilai Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator Pernyataan		Rata-rata	Kesimpulan
1	Kepemimpinan			
	KK1	Atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas.	4,29	Sangat Baik
	KK2	Atasan saya berkomunikasi dengan baik kepada karyawan.	4,23	Sangat Baik
	KK3	Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,29	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator Kepemimpinan		4,27	Sangat Baik
2	Kebijakan Manajemen			
	KK4	Kebijakan yang diterapkan perusahaan berlaku adil bagi seluruh karyawan.	4,27	Sangat Baik
	KK5	Perusahaan menerapkan aturan kerja tanpa membedakan karyawan.	4,22	Sangat Baik
	KK6	Saya merasa kebijakan perusahaan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik.	4,26	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator Kebijakan Manajemen		4,25	Sangat Baik
3	Balas Jasa			
	KK7	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya.	4,20	Baik
	KK8	Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai.	4,26	Sangat Baik
	KK9	Saya puas dengan sistem pemberian gaji dan imbalan yang diterapkan perusahaan.	4,26	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator Balas Jasa		4,24	Sangat Baik
Total nilai rata-rata indikator variabel Kepuasan Kerja			12,76	
Nilai rata-rata indikator variabel Kepuasan Kerja			4,25	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan data pada Tabel di atas, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja karyawan PT Magnus Sedaya Selaras tergolong "Sangat Baik" yang dicerminkan dari nilai rata-rata yang dihasilkan yaitu sebesar 4,25. Untuk nilai instrumen KK7 "Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya" memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu sebesar 4,20.

4.2.1.4 Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar sebanyak 98 responden dan data diinterpretasikan nilai variabel, maka tanggapan responden dari setiap pernyataan *Organizational citizenship behavior* disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Interpretasi Nilai *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator Pernyataan		Rata-rata	Kesimpulan
1	<i>Altruism</i>			
	OCB1	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.	4,23	Sangat Baik
	OCB2	Saya dengan sukarela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	4,22	Sangat Baik
	OCB3	Saya tidak keberatan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja.	4,23	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Altruism</i>		4,22	Sangat Baik
2	<i>Conscientiousness</i>			
	OCB4	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.	4,33	Sangat Baik
	OCB5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari standar yang ditetapkan.	4,17	Baik
	OCB6	Saya menjaga kedisiplinan kerja meskipun tidak diawasi secara langsung.	4,42	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Conscientiousness</i>		4,30	Sangat Baik
3	<i>Sportmanship</i>			
	OCB7	Saya tetap bersikap positif ketika menghadapi kondisi kerja yang kurang ideal.	4,20	Baik
	OCB8	Saya tidak mudah mengeluh terhadap masalah kecil yang terjadi di tempat kerja.	4,30	Sangat Baik
	OCB9	Saya dapat menerima kebijakan perusahaan dengan sikap yang baik.	4,26	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Sportmanship</i>		4,25	Sangat Baik
4	<i>Courtesy</i>			
	OCB10	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	4,30	Sangat Baik
	OCB11	Saya menghargai pendapat dan perasaan rekan kerja.	4,34	Sangat Baik
	OCB12	Saya berusaha menghindari tindakan yang dapat menimbulkan konflik dengan rekan kerja.	4,31	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Courtesy</i>		4,31	Sangat Baik
5	<i>Civic Virtue</i>			
	OCB13	Saya mengikuti perkembangan informasi yang berkaitan dengan organisasi.	4,40	Sangat Baik
	OCB14	Saya bersedia berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan organisasi.	4,41	Sangat Baik

	OCB15	Saya peduli terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi tempat saya bekerja.	4,37	Sangat Baik
	Nilai rata-rata indikator <i>Courtesy</i>		4,41	Sangat Baik
	Total nilai rata-rata indikator variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		21,49	
	Nilai rata-rata indikator variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		4,30	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Magnus Sedaya Selaras tergolong "Sangat Baik" yang dicerminkan dari nilai rata-rata yang dihasilkan yaitu sebesar 4,30. Untuk nilai instrumen OCB5 "Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari standar yang ditetapkan" memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu sebesar 4,17.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Pengujian Outer Model

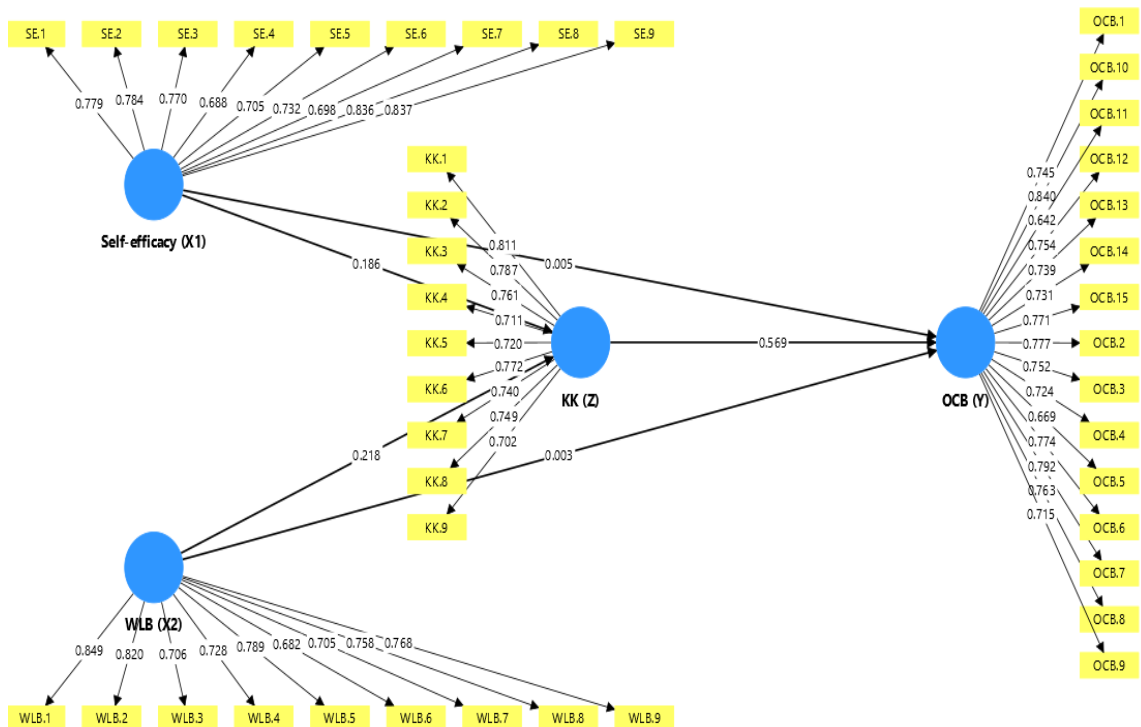
Model pengukuran ini digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu penelitian.

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas

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

a. *Factor loading*

Factor Loading merupakan nilai *loading* untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen-instrumen data kuesioner. Standar dari pengukuran *factor loading* yaitu nilai *loading* > 0,6 dinyatakan cukup dan > 0,7 dinyatakan tinggi (Hair *et al.*, 2021). Nilai *outer loading* awal masing-masing butir pernyataan instrumen disajikan pada Gambar 4.1



Gambar 4. 1 Nilai Outer Loading Awal

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing variabel ditemukan nilai *loading factor* SE.4 (0,688), SE.7 (0,698), WLB.6 (0,682), OCB.5 (0,669), OCB.9 (0,699), dan OCB.11 (0,642). Nilai *outer loading* masing-masing instrumen disajikan dalam Tabel 4.9 berikut ini:

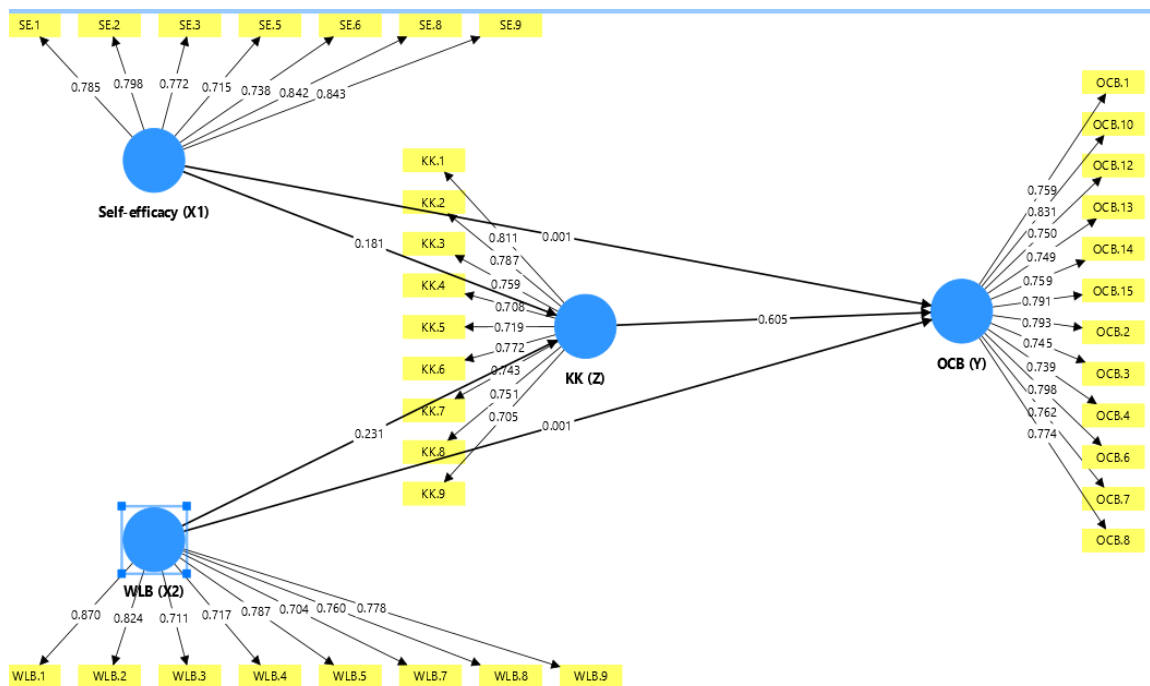
Tabel 4. 9 Nilai Outer Loading Awal

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

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

Sumber: Data Diolah, 2026

Sehingga indikator yang memiliki *loading Factor* < 0,7 harus dikeluarkan dalam penelitian ini agar seluruh indikator masing-masing variabel berhasil merefleksikan variabelnya. Nilai *outer loading* keseluruhan setelah butir instrumen yang memiliki loading factor < 0,7 dikeluarkan ditampilkan pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4. 2 Model Outer Loading

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, *Kepuasan Kerja* dan *Organizational Citizenship Behavior* indikator memiliki nilai loading factor $> 0,7$ (Hair *et al.*, 2021). Nilai *outer loading* masing-masing instrumen disajikan dalam Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4. 10 Nilai Outer Loading

Outer Loading	<i>Self-Efficacy</i>	WLB	KK	OCB	Keterangan
SE.1	0,788				Valid
SE.2	0,800				Valid
SE.3	0,782				Valid
SE.5	0,718				Valid
SE.6	0,736				Valid
SE.8	0,821				Valid
SE.9	0,822				Valid
WLB.1		0,870			Valid
WLB.2		0,824			Valid
WLB.3		0,711			Valid
WLB.4		0,717			Valid
WLB.5		0,787			Valid
WLB.7		0,704			Valid

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

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.10 *outer loading* terlihat bahwa masing-masing butir instrumen memiliki nilai *loading factor* > 0,7, dimana instrumen yang memiliki nilai > 0,7 dinyatakan memiliki validitas tinggi. Maka semua instrumen diatas dinyatakan valid.

b. *Average Variance Extracted* (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur interkorelasi internal yaitu korelasi antar instrumen didalam model. Standar dari pengukuran AVE yaitu nilai koefisien > 0,5 (Hair *et al.*, 2021). Berikut merupakan nilai (AVE) pada Tabel 4.10

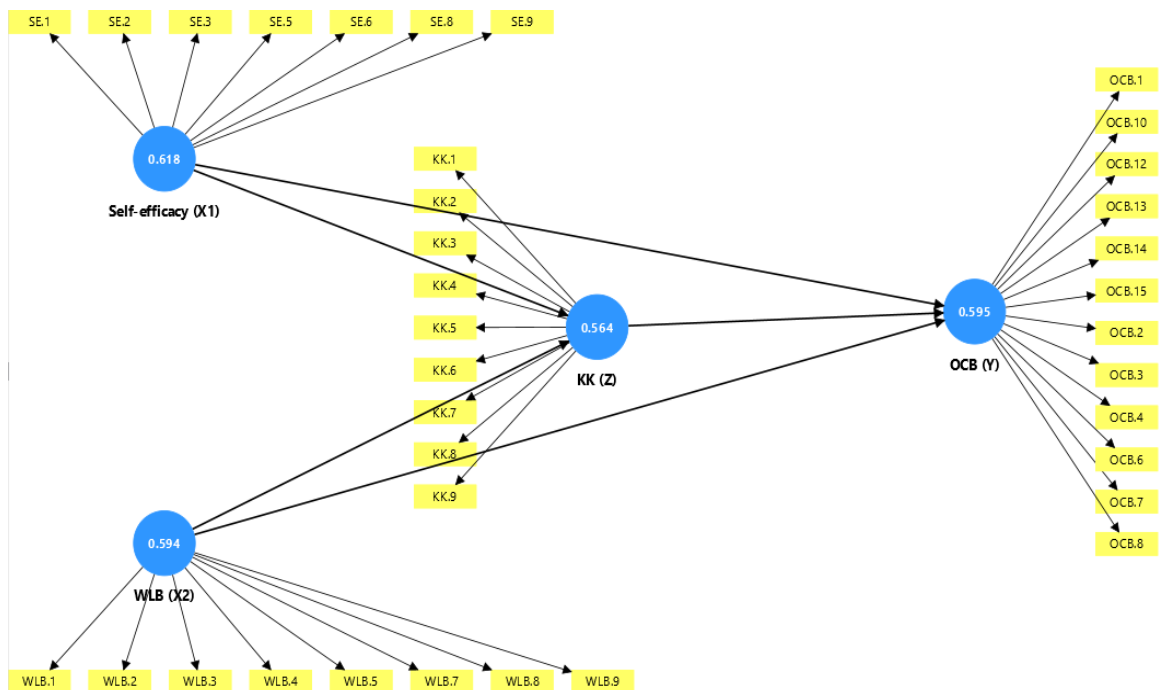
Tabel 4. 11 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

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

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 AVE dapat dijelaskan bahwa *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* masing-masing memiliki AVE sebesar 0,618, 0,594, 0,564, dan 0,595 yang berarti seluruh variabel telah memenuhi evaluasi karena nilai koefisien AVE $> 0,5$.

Hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)* ditunjukkan pada Gambar 4.3 berikut ini.



Gambar 4. 3 Model *Average Variance Extracted (AVE)*

c. *Fornell-Larcker Criterion*

Fornell-Larcker Criterion merupakan pengujian di mana nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk laten harus lebih tinggi dari nilai kuadrat dari korelasi tertinggi dengan konstruk laten lainnya. Berikut merupakan nilai *Fornell-Larcker* pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 12 Interpretasi Hasil *Fornell-Larcker*

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

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 *fornell-larcker* dapat dijelaskan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model, yang berarti bahwa seluruh variabel telah memenuhi kelayakan model evaluasi *Fornell-Larcker*. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah semua indikator masing-masing variabel telah berhasil merefleksikan setiap variabelnya.

4.3.1.1 Hasil Uji Reliabilitas

Secara umum, pengujian reliabilitas instrumen dalam *PLS* menggunakan *Composite Reliability* yaitu blok indikator yang mengukur suatu konstruk. Berikut merupakan nilai *Composite Reliability* pada Tabel 4.13 dibawah ini:

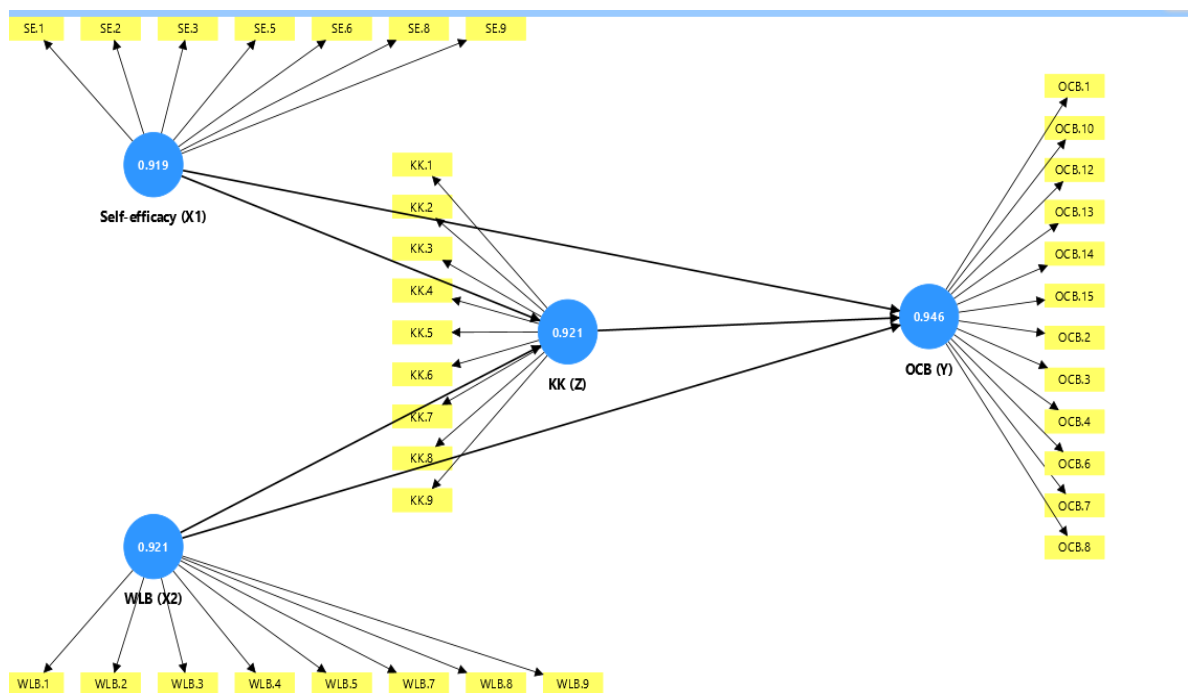
Tabel 4. 13 Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,7 dan seluruh variabel memiliki nilai *composite variable* > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi *composite reliability* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi karena nilai *composite variable* juga > 0,7.

Hasil uji *composite reliability* ditunjukkan pada Gambar 4.4 berikut ini.



Gambar 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

4.3.2 Hasil Pengujian Inner Model

Model struktural adalah model untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

4.3.2.1 Hasil Uji *R-Square*

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai variasi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan nilai *r-square* pada Tabel 4.14.

Tabel 4. 14 *R-square*

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

Sumber: Data Diolah, 2026

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

4.3.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Nilai *f-square* adalah mengukur dampak dari konstruk prediktor tertentu pada konstruk endogen (dependen). Pengukuran efek ini digunakan untuk mengevaluasi apakah konstruk prediktor jika dihilangkan akan memiliki dampak besar pada nilai- nilai *R-square* dari konstruk-konstruk endogen. Nilai *f-square* sebesar 0,02 untuk ukuran efek kecil, 0,15 untuk ukuran efek sedang dan 0,35 untuk ukuran efek besar. Berikut merupakan nilai *f-square* pada Tabel 4.15 di bawah.

Tabel 4. 15 *F-Square*

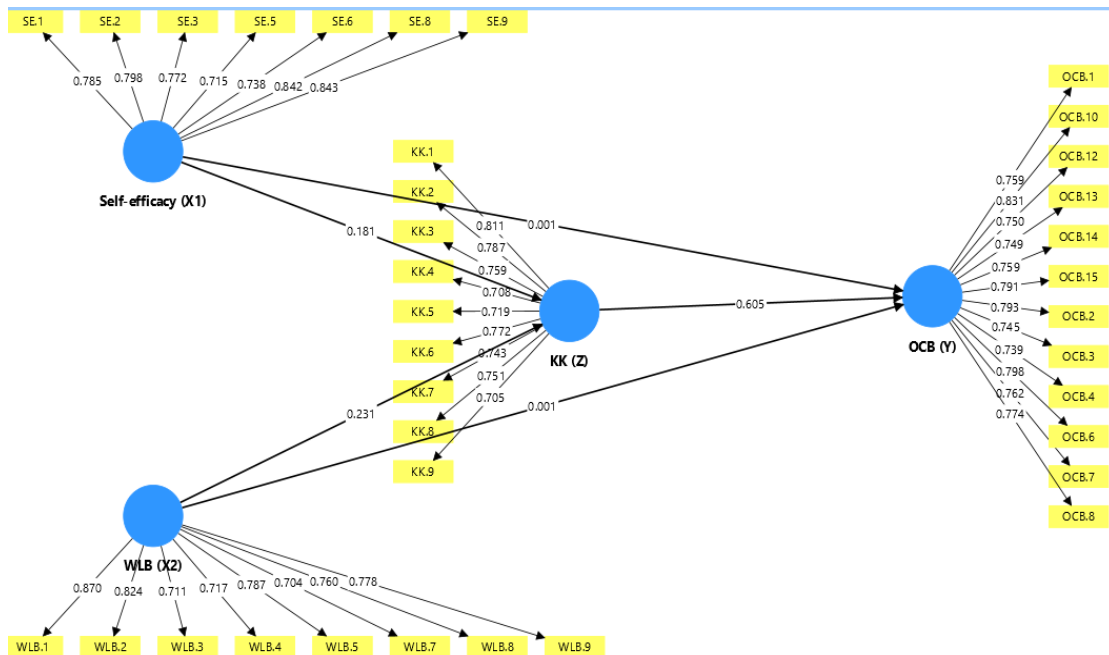
Variabel	<i>F-square</i>
<i>Self-efficay</i>	0,001
<i>Work-life balance</i>	0,001
Kepuasan kerja	0,605

Sumber: Data Diolah, 2026

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

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

Hasil uji *F-Square* ditunjukkan pada Gambar 4.5 berikut ini.



Gambar 4. 5 *F-Square*

4.3.2.1 Hasil Uji *Goodness of Fit* (GoF)

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) dilakukan pada suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model penelitian. Nilai *Goodness of Fit* (GoF) dibagi menjadi tiga kategori yaitu 0,1 berarti kecil 0,25 berarti sedang 0,38 berarti besar (Hair *et al.*, 2021). Berikut merupakan nilai AVE pada Tabel 4.15.

Tabel 4. 16 Goodness of Fit

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

Sumber: Data Diolah, 2026

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

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

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

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

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

4.4 Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis dengan *PLS*, dapat dengan melihat t-statistik atau *p-value* yang terdapat pada setiap variabel untuk melihat pengaruh serta tingkat signifikansinya. Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping*, model penelitian dilihat dari uji *direct effect* (efek langsung) untuk membuktikan keberhasilan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel dalam penelitian. Hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil pengujian tingkat signifikansi yang dilihat melalui t-statistik atau *p-values* disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 17 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

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

Sumber: Data Diolah, 2026

4.4.1 Hasil Pengaruh Langsung

Penelitian ini mengajukan sebanyak lima hipotesis. Melalui hasil t-statistik yang diperoleh, dapat diketahui tingkat signifikansi pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, kriteria pengujian signifikansi mengacu pada pendekatan *PLS-SEM*, yaitu apabila nilai t-statistik > 1,96 (two-tailed, $\alpha = 0,05$) maka pengaruh dinyatakan signifikan (Hair *et al*, 2021). selanjutnya, berdasarkan nilai *P-value* , apabila nilai *P-value* pada setiap variabel < 0,05 maka H0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui original sampel. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung yaitu sebagai berikut:

4.4.1.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 3,436 dan *p-value* sebesar 0,001. Maka H1 diterima karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

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

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai t-statistik sebesar 0,326 dan *p-value* sebesar 0,744. Maka H2 ditolak karena nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96

dan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

4.4.1.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 4,206 dan *p-value* sebesar 0,000. Maka H3 diterima karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

4.4.1.4 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

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

4.4.1.5 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai t-statistik sebesar 8,732 dan *p-value* sebesar 0,000. Maka H5 diterima karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

H0 ditolak dan H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

4.4.2 Hasil Uji Tidak Langsung

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

Tabel 4. 18 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

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

Sumber: Data Diolah, 2026

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

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

pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.

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

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

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. *Self-Efficacy* yang tinggi mendorong rasa percaya diri, optimisme, dan kemampuan mengatasi hambatan kerja sehingga meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Magnus Sedaya Selaras harus memperhatikan pengembangan *Self-Efficacy* karyawan melalui pelatihan, pendampingan kerja, serta pemberian umpan balik dan penghargaan yang tepat guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nia *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.5.2 Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya belum mampu mendorong munculnya perilaku sukarela di luar tugas formal pekerjaan secara langsung.

Meskipun demikian, *Self-Efficacy* tetap penting dalam membantu karyawan menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan. Namun, OCB juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya kerja, hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen PT Magnus Sedaya Selaras perlu meningkatkan OCB melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif, pemberian penghargaan, penguatan budaya kolaboratif, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan agar perilaku sukarela yang mendukung organisasi dapat berkembang secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahra & Hafidz, 2026) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

4.5.3 Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta perasaan yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Magnus Sedaya Selaras harus memperhatikan penerapan *Work-Life Balance* melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, penyusunan jadwal kerja yang efektif, serta kebijakan yang

mendukung kesejahteraan karyawan agar kepuasan kerja dapat terus meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salomo *et al.*, 2026) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.5.4 Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum mampu mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku sukarela di luar tugas formalnya.

Meskipun demikian, *Work-Life Balance* tetap penting untuk menjaga kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun, OCB juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan dukungan atasan. Oleh karena itu, manajemen PT Magnus Sedaya Selaras perlu meningkatkan OCB dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan kepuasan kerja, serta membangun budaya organisasi yang mendorong kerja sama dan kontribusi sukarela karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2026) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

4.5.5 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Hasil ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi dan lebih bersedia memberikan kontribusi di luar tugas formalnya. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Magnus Sedaya Selaras harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan melalui penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta komunikasi yang baik. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, perilaku OCB karyawan juga akan semakin meningkat dan mendukung efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Khalid, 2026) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

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

Berdasarkan hasil penelitian, Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self-Efficacy* karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga mendorong peningkatan perilaku OCB. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *Self-Efficacy* dan OCB. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Magnus Sedaya Selaras perlu meningkatkan *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja karyawan melalui pelatihan, dukungan, penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman agar perilaku OCB semakin berkembang.

Dalam penelitian ini, peran mediasi Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori *full mediation* (mediasi penuh). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian yang memperlihatkan bahwa pengaruh langsung *Self-Efficacy* terhadap OCB tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja terbukti signifikan. Artinya, *Self-Efficacy* tidak dapat secara langsung meningkatkan

perilaku OCB, tetapi harus melalui peningkatan Kepuasan Kerja terlebih dahulu.

Temuan baru (*novelty*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* tidak secara langsung memengaruhi OCB, melainkan harus melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan keyakinan diri karyawan belum tentu secara otomatis mendorong perilaku OCB tanpa adanya rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja menjadi faktor kunci yang menentukan apakah *Self-Efficacy* dapat mendorong munculnya perilaku OCB.

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

Berdasarkan hasil penelitian, Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga mendorong peningkatan perilaku OCB. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *work-life balance* dan OCB. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Magnus Sedaya Selaras harus memperhatikan penerapan *Work-Life Balance* serta peningkatan Kepuasan Kerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas kerja yang memungkinkan, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman agar perilaku OCB dapat semakin berkembang dan mendukung keberhasilan organisasi.

Dalam penelitian ini, peran mediasi Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori *full mediation* (mediasi penuh) apabila pengaruh langsung *Work-Life Balance* terhadap OCB tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja signifikan. Artinya, *Work-Life Balance* tidak secara langsung meningkatkan perilaku OCB, tetapi harus melalui peningkatan Kepuasan Kerja terlebih dahulu.

Temuan baru (*novelty*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh

Work-Life Balance terhadap OCB menjadi lebih kuat melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*). Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik belum tentu secara langsung mendorong perilaku OCB tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja menjadi faktor kunci yang menjembatani pengaruh *Work-Life Balance* terhadap peningkatan perilaku OCB.

4.6 Konsistensi Hasil Penelitian

Tabel 4. 19 Hasil Konsistensi Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Hasil Peneltian Sebelumnya	Hasil Penelitian Mutiara Sifa Khairunnisa (2231500378)	Keterangan
1.	(Suryalena, 2026)	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	<i>Self-Efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB	Tidak Konsisten
2.	(Ilvia & Zona, 2026)	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	<i>Self-Efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB	Tidak Konsisten
3.	(Ardiansyah, 2026)	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	<i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB	Tidak Konsisten
4.	(Hasibuan & Farisi, 2025)	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	<i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB	Tidak Konsisten
5.	(Karimah & Chalimah, 2025)	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Konsisten
6.	(Gea <i>et al.</i> , 2025)	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Konsisten
7.	(Taufik <i>et al.</i> , 2025)	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan	Konsisten

		signifikan terhadap Kepuasan Kerja	terhadap Kepuasan Kerja	
8.	(Maharani <i>et al.</i> , 2023)	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Konsisten
9.	(Priyanto & Arifin, 2025)	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Konsisten
10.	(Sermantho & Aslamiah, 2025)	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Konsisten

Sumber: Data Diolah, 2026

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

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

- a. *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- b. *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- c. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- d. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- e. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat.
- f. Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, Kepuasan Kerja berperan sebagai *full mediation* (mediasi penuh) karena pengaruh langsung *Self-Efficacy* terhadap OCB tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui

Kepuasan Kerja signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* dapat meningkatkan OCB melalui peningkatan Kepuasan Kerja.

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

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh paling besar dan signifikan secara langsung terhadap OCB pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menempatkan kepuasan kerja karyawan sebagai prioritas utama untuk meningkatkan OCB melalui penerapan kepemimpinan yang baik, kebijakan kerja yang adil, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

Selain itu, variabel *Self-Efficacy* dan *work-life balance* terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku OCB lebih efektif dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan yang dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi, serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi agar karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Self-Efficacy* terhadap OCB

serta pengaruh *Work-Life Balance* terhadap OCB. Dengan demikian, strategi peningkatan OCB sebaiknya difokuskan pada upaya meningkatkan kepuasan kerja sebagai mekanisme utama yang dapat menghubungkan faktor individu maupun faktor keseimbangan kehidupan kerja dengan perilaku ekstra peran karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan OCB pada karyawan perusahaan yang bergerak di bidang *Cyber Security*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya jumlah responden yang relatif kecil yaitu 98 orang sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau sektor industri lainnya. Selain itu, ruang lingkup penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat yang bergerak di bidang *Cyber Security*, sehingga hasil penelitian belum tentu menggambarkan kondisi pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Penelitian ini juga hanya meneliti variabel *Self-efficacy*, *Work-life balance*, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel lain yang dapat memengaruhi OCB namun belum dimasukkan dalam model penelitian. Di samping itu analisis hanya dilakukan menggunakan metode kuantitatif karena hanya berfokus pada data numerik (statistik) sehingga belum mampu memberikan hasil yang lebih mendalam.

5.4 Saran

Sejalan dengan keterbatasan penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang bermanfaat.

5.4.1 Saran untuk Perusahaan

- a. PT Magnus Sedaya Selaras perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian variabel ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pemberian kompensasi yang adil, penerapan kebijakan kerja yang transparan, peningkatan kualitas kepemimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.
- b. Perusahaan perlu meningkatkan *Self-Efficacy* karyawan melalui program pelatihan, pengembangan kompetensi, coaching, mentoring, serta pemberian kepercayaan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun tidak berpengaruh langsung terhadap OCB, *Self-Efficacy* terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong terbentuknya perilaku OCB.
- c. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan *Work-Life Balance* karyawan dengan mengelola beban kerja secara proporsional, memberikan fleksibilitas kerja yang sesuai, serta mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya perilaku OCB dalam organisasi.
- d. Manajemen perlu mengintegrasikan program peningkatan *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia karena kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan OCB karyawan.

5.4.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta memperluas subjek dan wilayah penelitian pada berbagai sektor industri, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, seperti

komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, *Work engagement*, maupun *Perceived Organizational support* sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, K., Br, P., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt Bank Sumut Medan Divisi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(April), 128–140.
- Afiahtul, R., Sutisna, D., & Astuti, S. (2025). Work-life Balance and Its Influence on Organizational Citizenship Behavior and Performance in Indonesian Higher Education. *Social Sciences & Humanities Open*, 12(October), 102102. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102102>
- Alafta, T., Miulfa, A., & Ulya, L. L. (2026). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour dalam Konteks Lingkungan Kerja Hybrid*. 5(1), 638–648.
- Alessandri, G., Borgogni, L., & Latham, G. P. (2024). Direct and indirect longitudinal relationships among self-efficacy, job performance and career advancements. *International Journal of Psychology*, 60(1), 1–11. <https://doi.org/10.1002/ijop.13262>
- Alviana, R. M. D., & Imron, M. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Employee Engagement Pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 408–421.
- Anisa Oktaviani, Susi Widjajani, & A. S. U. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit ‘Aisyiyah Purworejo). *Jurnal Volatilitas*, 6(1), 167–186.
- Ardiansyah, & K. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan CV . Star International). *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi | JIMBE*, 3(6), 1–12.
- Azhar, W. I., Niska, F., & Nadia, D. (2025). Work Self-Efficacy in Strengthening

- Employee Psychological Well-Being: Systematic Review and Future Direction. *Journal Of Accounting and Finance Management*, 5(6), 1870–1879.
- Azhari, Chadafi, & Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy , Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Among Makarti*, 15(1), 1–18.
- Cantika, Ahadiat, S. (2026). Pengaruh Quality of Work-Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Mediasi di BNI ,. 226–249.
- Choong, Y. O., Ng, L. P., & Lau, T. C. (2025). Beyond fairness: exploring Organizational Citizenship Behavior through the lens of Self-Efficacy and trust in principals. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(2025), 1–13. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04611-7>
- Daffa, M., Suteja, A., Sa, H., Asyifa, E. R., & Ramadhan, F. (2026). Dampak Kebijakan Work-Life Balance (Keseimbangan Kerja-Hidup) terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) Pada Karyawan Gen Z Di Café. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 1–15.
- Dani, N., Asnawi, A., & Arfani, M. (2025). terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Kota Surabaya. *Jurnal Kajian EkonoI & Bisnis Islam*, 6(1), 1–19.
- Dessler, G. (2020). I am Sharing “Gary Dessler-Human Resource Management-Pearson (2020)” with You. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University*.
- Dimas, Mauludin, A. L., & Sari, R. L. (2024). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Telaah Literatur Faktor yang Memengaruhi Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Pemerintah di Indonesia. X*.
- Dyah, A., & Pangestu, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja pada Guru di SMP Negeri XYZ Surabaya. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)*, 10(2), 1–9.

- Ersianti, H. Z., & Wicaksari, E. A. (2025). *Organizational Citizenship Behaviour : Meningkatkan Efektivitas dalam Organisasi secara Menyeluruh*. 455–482.
- Faisal, M., Gifari, A., & Hermana, C. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 01(04), 357–363.
- Firdaus, Niti Lestari, Khuzaini, S. M. (2026). Peran Self-Efficacy sebagai Variabel Intervening pada Hubungan antara Workplace Training dan Pengembangan Profesional terhadap. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 1–12.
- Fredita, S. Y., Putri, N. L., & Komalasari, S. (2025). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Z di Banjarmasin dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 23, 39–45.
- Gadzali, S. S. (2023). Application Of Work-Life Balance In Banking : A Study Of Its Impact On Employee Well-Being. *Study Of Management, Economic and Business*, 2(8), 1–7.
- Gaol, Deti, & Y. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 1–8.
- Gea, F., Mulyana, S., & Joesyiana, K. (2025). Pengaruh Self-Efficacy dan Job Crafting terhadap Kepuasan Kerja Pada Grand Central Hotel Pekanbaru. In *Jurnal Ekonomi Utama* (Vol. 4, Issue November, pp. 642–653).
- Hair Jr, Hult, Ringle, Sarstedt, Danks, R. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Hamdi, M., Brama, V., & Mittra, D. (2026). Mental Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Kesehatan*, 02(04), 1290–1297.
- Hartono, E. &. (2025). Jenis Data Dan Skala Pengukuran: Mengenal Klasifikasi

- Data, Skala Pengukuran Dan Implikasinya Dalam Analisis. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 11(4), 1–16.
- Hasibuan, J. S., & Farisi, S. (2025). Work-Life Balance dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Peran Mediasi Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 38–56.
- Hasibuan, M. Y., & Khalid, Z. (2026). Pengaruh Work-Life Balance , Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Hasito, D. H., Artikel, I., Kerja, L., Pegawai, K., Efficacy, S., Kepemimpinan, P., Lingkungan, D., Terhadap, K., Pegawai, K., Self, M., Sebagai, E., Intervening, V., Puskesmas, P., Hasito, D. H., & Barat, S. (2025). *Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Silungkang*. 2(1), 1–13.
- Hikmah, N., Sjahrudin, H., & Rusni, R. (2024). Pengaruh Employee Communication Dan Career. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1352–1364.
- Ilvia, R. F., & Zona, M. A. (2026). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Employee Engagement di Sekretariat Daerah Kabupaten Solok. *Indonesian Journal of Digital Business*, 6(1), 2808–2820.
- Indra, F. J. (2022). Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Jannah, R., Husen, T. I., Achmad, S., & Rafiie, K. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT . Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat*. 1(3). <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Julianti, Aprianty, & S. (2025). *Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior*. 172–180.
- Karimah, A., & Chalimah, C. (2025). Pengaruh Motivasi dan Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Prokompim Sekretariat Daerah

- Kabupaten Pekalongan. In *Jurnal Simki Economic* (Vol. 8, Issue 1, pp. 165–175). <https://doi.org/10.29407/jse.v8i1.929>
- Kaushik, M. B., Rajharia, P., Pareek, R., & Dixit, R. (2024). Examining the Relationship Between Work-Life Balance and Motivational Theories: Perspectives of Female Academicians in Private Universities. *Proceedings of the 2nd Pamir Transboundary Conference for Sustainable Societies*, 1703–1709. <https://doi.org/10.5220/0013405500003882>
- Kernodle. (2026). Organizational Citizenship Behavior : An Examination Of The Dimensions Of Civic. *International Journal of Business & Management Studies*, 07(03), 98–101. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v7n3a9>
- Khalid, Maulana, A. (2025). *Work-life balance, lingkungan kerja, dan motivasi sebagai prediktor perilaku kewargaan organisasi*. 23.
- Lesmana, N. (2026). Peran Mediasi Kepuasan Kerja : Work Life Balance Dan Work. *Journal Economic AND Strategy (JES)*, 7(1), 198–218.
- Lestari, T. W., & Gani, N. A. (2026). Pengaruh Work-life Balance , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 1–8.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Marlinda, A., & Sari, P. O. (2026). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT Tiga Serangkai Surakarta*. 3(1), 522–537.
- Miftakhul, J. A., & Ita, R. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang. *Jurnal Business And Economic Publication*, 4(1), 42–54. <https://doi.org/10.32764/bep.v4i1.1709>
- Miransyah, K. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1

- Pabrik Kelapa Sawit Rambutan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 1–14.
- Muhtar, S., Putri, S., Fitria, S., & Br, C. D. (2025). *Tinjauan Teoritis tentang Hubungan antara Work-Life Balance dan OCB dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 1(1), 49–63.
- Nainggolan, E. E., & Tarigan, E. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Self-efficacy dalam Penerapan Teknologi : Literature Review. *Journal of Nursing Innovation*, 5(1), 41–53.
- Naisais, M. C., Tukan, M. K., Saputri, F. M., Mathilde, M. K., Takaeb, A. E. L., & Nayoan, C. R. (2025). Korelasi Antara Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior : Tinjauan Literatur Dalam Konteks Instansi Kesehatan Pemerintah. 2(1), 155–172.
- Nia, R., Lalu, M., & Topan, S. (2025). Pengaruh Self Efficacy (Efikasi Diri) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Victory Interational Future Cabang Mataram. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(3), 482–494.
- Nur, A., Ismah, A., & Yunan, A. (2025). Dampak Kompensasi Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada Pt Pln Nusantara Power Unit Pembangkit Tanjung Awar-Awar Tuban. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 05(07), 1–10.
- Nurmilawati, Basalamah, I., & Patu, M. (2025). Hubungan Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6270–6287.
- Phen, K., & Hindarwati, E. N. (2025). Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan Gen Z di Jakarta. 4(2), 3330–3336.
- Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2022). *Self efficacy dan organizational citizenship behavior Pendahuluan*. 2(1), 108–115.
- Priyanto & Arifin. (2025). Analisis Employee Engagement , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, XII(1), 1–11.

- Putri, A. N., Suprayetno, D., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Self Efficacy dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. *Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*, 6(1), 1–6.
- Rahmat. (2025). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Self - Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Regional 8 = Analysis Of The Influence Of Emotional Intelligence And Self-Efficacy On E. 1–44.
- Rinjani, K., Zahra, P., & Gilang, P. (2026). Pengaruh Self-efficacy , Work engagement , dan Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 3(5), 577–602.
- Riyanto, Mujib, D. (2024). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management: Peran Mediasi Green OCB Dan Green Behavior*. 9(1), 198–213.
- Rizki, Junaida, R. (2025). Pengaruh Self-Efficacy Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 1–8.
- Rokhmat, J., Muhaimi, L., & Hikmah, R. L. (2022). *Strategi Kepala Sekolah untuk Pengembangan OCB Guru dan Pegawai di SMKN 1 Mataram*. 7(September), 1732–1744.
- Salomo Gerald F. Ardian Dillak, Rolland E. Fanggidae, RiaE.I. Nafie, & T. T. (2026). Pengaruh Work-life balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada bank NTT Kantor pusat kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 7(3), 955–964.
- Salwa, H., Saputri, A., Miranda, J., Susiyani, T., & Hidayati, T. (2025). Pengaruh Burnout dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 03(04), 1981–1992.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business*.
- Sermantho, Aslamiah, & N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship

- Behavior (OCB) Guru SMA Negeri di Kota Palangka Raya. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 8(1), 595–615.
- Simanjourang, H., Elvinawanty, R., Sinaga, R. L., Laia, B. S., & Hartini, S. (2025). *IDEA : Jurnal Psikologi*. 61–73.
- Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan Teori Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel: Pendekatan Psikologi Industri
Application of Job Satisfaction Theory in Improving Employee Performance in Retail Companies : An Industrial Psychology Approach. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 1–16. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7436>
- Sisko, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb): A Literature Review. *Jurnal Kesehatan Saintika Meditory*, 7(2015), 1–9.
- Siti, R., & Alifia, N. (2025). Analisis Work Life Balance dan upaya mengatasi peran konflik pada mahasiswa yang bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 1–9.
- Sri Winarni, Muhammad Afif, & A. (2026). Pengaruh Work Life Balancedan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia Plant Pandaan. *Economics & Education Journal*, 8(1), 250–263.
- Su, W., & Hahn, J. (2025). Promoting Employee Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Small- and Medium-Sized Enterprises: A Cognitive and Affective Perspective on Ethical Leadership. *Behavioral Sciences*, 15(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/bs15030380>
- Sucahyowati, H. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 7(2), 1–8.
- Suryalena, D. A. P. (2026). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Frontliner. *ECO-Buss: Economics and Business*, 8(3). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i3.3701>
- Taufik, Nasrul, Aliddin, C. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Inn Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–6.
<https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>
- Tawil. (2022). *Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior Melalui Analisis Structural Equation Model*. 7(2).
- Teng, M. F., & Teng, L. S. (2025). Metacognition , Self-Regulation , and Self-Efficacy in Second and Foreign Language Learning. *International Journal of TESOL Studies*, 7, 196–203.
- Utomo, S. & M. N. (2026). Peran Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Melalui persepsi dukungan Organisasi Sebagai Pemediasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai diupstd Puskesmas Malinau Kota. *Holistic Journal of Management Research*, 11(1), 1–19.
<http://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/index>
<http://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/management>
- Victoria, E. (2024). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(03), 1–10.
- Widastuti, A. T., Sambung, R., Damayanti, N. E., & Prakoso, R. S. (2026). Pengaruh Self-Efficacy dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 5(4), 4003–4020.
- Wijaya. (2024). Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH) Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Organizational Citizenship Behaviour melalui Job Embeddedness sebagai Variabel. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 4(1), 1–9.
- Willy, Y., & Sinurat. (2024). Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Intervening. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–7.
- Yusuf, M., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2).

Zahra, Z. A., & Maulana, M. A. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Kota Bogor. *JOURNAL OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND DIGITAL BUSINESS (RIGGS)*, 5(1), 8082–8091.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

Jakarta, 20 Mei 2026

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan Hormat

Perkenalkan saya Mutiara Sifa Khairunnisa, mahasiswi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur Jakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi mengenai **“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh *Self-efficacy* Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT Magnus Sedaya Selaras Jakarta Barat)”**.

Oleh karena itu, saya memohon bantuan dari Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner ini guna membantu dalam proses penelitian. Saya mengharapkan keikhlasan dan kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab setiap pertanyaan dari kuesioner yang disediakan, jawaban yang diberikan Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat dalam penelitian ini. Saya sangat menjunjung tinggi kepercayaan dan komitmen yang Bapak/Ibu berikan serta menjaga kerahasiaan jawaban dari kuesioner ini. Atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Mutiara Sifa Khairunnisa

Lampiran 2 : Karakteristik Responden

Mohon dijawab sesuai dengan keadaan sebenarnya dengan cara memberikan tanda (✓) pada kotak yang disediakan.

Jenis Kelamin	:	☐	Laki-laki	☐	Perempuan
Usia	:	☐	20–27 Tahun		
		☐	28–35 Tahun		
		☐	36– 45 Tahun		
		☐	> 45 Tahun		
Lama Bekerja	:	☐	< 1 Tahun		
		☐	1–3 Tahun		
		☐	4 – 6 Tahun		
		☐	6 – 8Tahun		

a. Petunjuk

- 1) Mohon kuesioner ini diisi oleh Bapak/Ibu/saudara/I untuk menjawab pernyataan yang telah disediakan.
- 2) Berilah penilaian pada pernyataan dibawah ini dengan memilih salah satu dalam kotak yang sudah disediakan.
- 3) Dalam menjawab pertanyaan ini tidak ada jawaban yang salah, mohon dipastikan tidak ada kotak yang dikosongkan.
- 4) Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan digunakan dengan sebaik-baiknya dan jika diperlukan dengan adanya kerahasiaan responden kami jaga.

Pernyataan

1. *Self-Efficacy* (X1)

Keterangan:

5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Cukup Setuju, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dengan baik.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tantangan.					
3	Saya mampu mencari solusi ketika menghadapi hambatan kerja.					
4	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami kesulitan.					
5	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan kerja.					
6	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
7	Saya percaya diri dapat mencapai target kerja yang ditetapkan.					
8	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi dalam pekerjaan.					
9	Saya dapat bekerja dengan baik dalam berbagai kondisi pekerjaan.					

2. *Work-Life Balance* (X2)

Keterangan:

5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Cukup Setuju, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.					
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga di luar pekerjaan.					
3	Saya dapat mengatur waktu kerja tanpa mengganggu kehidupan pribadi.					
4	Saya mampu menjaga keseimbangan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
5	Saya tetap dapat menikmati kehidupan pribadi meskipun pekerjaan cukup padat.					
6	Saya tidak merasa pekerjaan terlalu mengganggu kehidupan pribadi saya.					
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani.					
8	Saya merasa puas dengan waktu yang saya miliki di luar pekerjaan.					
9	Saya menikmati keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					

3. Kepuasan Kerja (Z)

Keterangan:

5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Cukup Setuju, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan arahan kerja yang jelas dari atasan.					
2	Saya merasakan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan.					
3	Saya merasa nyaman dengan cara atasan memimpin pekerjaan.					
4	Saya merasakan aturan kerja diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan.					
5	Saya merasa mendapatkan perlakuan yang sama dengan karyawan lain.					
6	Saya merasakan kebijakan perusahaan diterapkan tanpa membedakan karyawan.					
7	Saya menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.					
9	Saya menerima pendapatan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					

4. *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Keterangan:

5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Cukup Setuju, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan pekerjaan.					
2	Saya dengan sukarela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
3	Saya membantu rekan kerja tanpa harus diminta terlebih dahulu.					
4	Saya selalu mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan.					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari standar yang ditentukan.					
6	Saya datang dan bekerja tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan.					
7	Saya menerima keadaan kerja tanpa banyak mengeluh.					
8	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun menghadapi situasi yang kurang menyenangkan.					
9	Saya tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di tempat kerja.					
10	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.					

11	Saya bersikap sopan dalam berinteraksi dengan rekan kerja.					
12	Saya menghargai pendapat dan perasaan rekan kerja.					
13	Saya berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung organisasi perusahaan.					
14	Saya mengikuti perkembangan yang terjadi dalam organisasi.					
15	Saya peduli terhadap kemajuan perusahaan tempat saya bekerja.					

Lampiran 3 : Data Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
2	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
3	Perempuan	28-35 tahun	1-3 tahun
4	Perempuan	28-35 tahun	4-6 Tahun
5	Perempuan	28-35 tahun	4-6 Tahun
6	Perempuan	28-35 tahun	4-6 Tahun
7	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
8	Perempuan	20-27 tahun	4-6 Tahun
9	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
10	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
11	Laki-laki	28-35 tahun	1-3 tahun
12	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
13	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
14	Laki-laki	20-27 tahun	4-6 Tahun
15	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
16	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
17	Laki-laki	20-27 tahun	4-6 Tahun
18	Laki-laki	20-27 tahun	< 1 tahun
19	Laki-laki	20-27 tahun	< 1 tahun
20	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
21	Perempuan	28-35 tahun	4-6 Tahun
22	Laki-laki	20-27 tahun	< 1 tahun
23	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
24	Perempuan	20-27 tahun	< 1 tahun
25	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
26	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
27	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
28	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
29	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
30	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
31	Laki-laki	20-27 tahun	4-6 tahun
32	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
33	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
34	Laki-laki	20-27 tahun	< 1 tahun
35	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
36	Laki-laki	20-27 tahun	< 1 tahun
37	Perempuan	28-35 tahun	1-3 tahun
38	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
39	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
40	Perempuan	36-45 tahun	4-6 tahun
41	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
42	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun

43	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
44	Perempuan	28-35 tahun	1-3 tahun
45	Perempuan	36-45 tahun	4-6 tahun
46	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
47	Perempuan	28-35 tahun	1-3 tahun
48	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
49	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
50	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
51	Laki-laki	28-35 tahun	4-6 tahun
52	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
53	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
54	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
55	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
56	Perempuan	28-35 tahun	1-3 tahun
57	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
58	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
59	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
60	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
61	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
62	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
63	Perempuan	20-27 tahun	< 1 tahun
64	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
65	Laki-laki	20-27 tahun	4-6 tahun
66	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
67	Laki-laki	28-35 tahun	4-6 tahun
68	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
69	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
70	Laki-laki	20-27 tahun	< 1 tahun
71	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
72	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
73	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
74	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
75	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
76	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
77	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
78	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
79	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
80	Perempuan	20-27 tahun	< 1 tahun
81	Perempuan	28-35 tahun	4-6 tahun
82	Perempuan	20-27 tahun	4-6 tahun
83	Laki-laki	20-27 tahun	4-6 tahun
84	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
85	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
86	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
87	Laki-laki	20-27 tahun	1-3 tahun
88	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
89	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
90	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
91	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
92	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun

93	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
94	Laki-laki	28-35 tahun	4-6 tahun
95	Perempuan	20-27 tahun	1-3 tahun
96	Perempuan	20-27 tahun	< 1 tahun
97	Laki-laki	28-35 tahun	4-6 tahun
98	Laki-laki	28-35 tahun	4-6 tahun

Lampiran 4 : Tabulasi Data Pernyataan Variabel *Self-Efficacy*

Responden	<i>Self-Efficacy</i> (X1)								
	SE.1	SE.2	SE.3	SE.4	SE.5	SE.6	SE.7	SE.8	SE.9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	4	5	4	4	4
9	3	3	3	3	3	4	4	3	3
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4
12	5	5	5	4	4	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5
22	4	4	5	5	4	5	5	5	5
23	3	4	4	3	4	5	3	3	3
24	4	3	4	4	4	4	5	4	4
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4
26	4	5	4	5	4	5	5	5	5
27	5	4	4	5	4	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	5	4	4	5	4	4
31	3	3	3	4	4	3	3	4	4
32	3	3	5	5	5	5	3	3	3
33	3	3	3	4	3	4	4	3	3
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4
41	5	5	5	4	4	4	5	4	4
42	4	4	5	4	5	5	5	5	5
43	4	4	5	5	4	5	4	4	4
44	5	5	4	4	4	4	3	3	3

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5
47	4	5	5	4	5	5	4	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	5	4	5	4	5	5
50	4	4	4	4	5	4	2	4	4
51	4	4	5	5	4	4	4	4	4
52	4	4	5	4	4	5	5	5	5
53	4	4	5	5	5	4	4	4	4
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	4	5	4	5	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	5	4	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	5	4	4	4
62	4	4	4	4	4	3	3	3	3
63	5	5	5	5	4	5	4	4	4
64	4	4	5	4	4	4	4	4	4
65	4	3	4	3	3	3	4	3	3
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	4	5	4	5	4	5	5
68	5	5	5	5	5	5	3	4	4
69	4	4	5	4	5	4	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	5	5	5	5	4	4	4
72	5	5	5	5	5	5	5	4	4
73	4	4	5	5	5	5	4	5	5
74	5	5	5	5	4	5	4	5	5
75	4	4	5	4	3	4	4	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	4	4	4	4	4	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	5	5
79	5	5	5	5	4	5	4	5	5
80	4	4	4	5	4	5	4	4	4
81	4	4	5	5	5	4	4	5	5
82	4	4	4	5	5	5	5	4	4
83	4	4	4	4	5	5	5	4	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	4	5	5	5	5	4	4	4
86	4	4	4	5	5	4	5	5	5
87	5	5	5	4	5	5	5	4	4
88	4	4	4	4	4	3	3	3	3
89	4	4	4	3	4	3	4	4	4
90	5	5	5	5	5	5	5	4	4
91	4	4	4	2	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	3	3	3	3	3

93	4	4	4	4	4	4	4	3	4
94	4	5	4	5	4	4	5	4	4
95	5	5	5	5	5	3	5	5	5
96	3	3	3	3	4	4	4	3	3
97	3	3	3	3	5	5	5	5	5
98	3	3	3	3	3	3	4	4	4

Lampiran 5 : Tabulasi Data Pernyataan Variabel *Work-Life Balance*

Responden	<i>Work-Life Balance (X2)</i>								
	WLB.1	WLB.2	WLB.3	WLB.4	WLB.5	WLB.6	WLB.7	WLB.8	WLB.9
1	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	4	5	5	4
9	3	3	3	4	3	4	4	4	3
10	4	4	3	4	4	3	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5
13	5	5	5	4	4	5	4	5	5
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	3	3	3	3	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4
20	5	5	4	3	5	4	3	5	5
21	5	5	5	5	4	4	4	5	5
22	5	5	5	5	4	3	5	5	5
23	3	3	4	4	4	4	4	3	3
24	4	4	3	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	5	4	5	4
26	5	5	4	5	4	4	5	5	5
27	5	5	5	4	5	4	5	4	5
28	5	4	4	3	4	3	5	3	5
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	4	3	4	4
32	3	3	3	4	4	4	3	5	5
33	3	3	3	3	3	3	3	4	4
34	5	5	5	4	4	4	4	5	5
35	4	4	4	4	3	3	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	3	4	5	4	5	4	4
38	4	4	4	4	5	4	5	5	5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4
41	4	5	4	3	4	5	5	4	4
42	5	4	5	5	5	4	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4
44	3	3	3	3	3	4	5	3	4

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	5	5	5	5	4	5	5	4	5
47	5	4	4	5	5	4	5	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	4	5	4	4	5	5	4
50	4	4	4	4	4	3	4	3	4
51	4	5	5	4	5	5	4	4	5
52	4	4	4	4	5	4	5	5	4
53	4	4	4	5	5	4	5	4	4
54	4	5	5	4	4	4	4	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	5	4	5	4	5	5	4	5
57	5	5	4	4	4	4	5	5	5
58	4	4	4	5	5	4	5	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	3	4	4	4	5	4	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	4	5	4	3	4	4	3	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	5	4	5	4	5	4	5	5
68	4	3	3	5	5	5	3	5	5
69	5	4	4	5	5	4	4	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	5	5	5	5
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4
73	4	5	3	4	4	4	4	4	4
74	4	4	3	4	5	5	5	5	5
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	5	4	4	4	5	4	5	4	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	4	5	4	5	4	5	5	4
80	4	5	4	5	4	5	4	5	4
81	5	5	4	4	4	5	5	5	5
82	4	4	5	5	5	5	5	4	4
83	4	4	4	5	5	4	4	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	4	4
85	4	4	4	4	4	4	5	5	5
86	5	4	5	4	4	5	5	4	5
87	4	5	4	5	4	5	5	5	5
88	3	3	3	4	4	4	3	3	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	5	5	5
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	3	3	3	4	3	3

93	4	4	4	3	3	3	4	3	4
94	4	5	5	4	4	4	5	5	5
95	5	5	4	4	5	5	5	5	5
96	3	3	3	3	3	4	4	3	3
97	5	5	5	4	4	4	4	4	4
98	4	4	3	3	4	4	4	4	5

Lampiran 6 : Tabulasi Data Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

Responden	Kepuasan Kerja (Z)								
	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	5	5	5	5	5
8	4	4	5	5	4	5	4	4	4
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	5	4	5	5	5
17	5	5	5	4	5	5	5	4	4
18	4	3	4	4	4	4	3	3	3
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	4	4	5	4	4	4
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	4	5	4	4	4	4
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	5	4	5	4	5	5
26	5	4	5	5	5	4	5	4	4
27	5	5	5	4	5	5	5	4	4
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4
29	5	4	5	5	4	4	4	4	4
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	3	3	3	4	4
32	5	3	3	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	3	3	4	4	4
34	5	4	4	3	3	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	4	4	4	4	3	4	4	4
38	5	4	4	5	4	4	5	4	4
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3
40	4	5	5	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	5	5	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	3	4	3	4	3	4	4
44	3	3	3	3	4	4	4	4	4

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	4	5	5	5	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	5	5	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	5	4	4	4	5	5
52	5	5	5	4	5	4	4	4	4
53	4	4	5	4	5	4	4	5	5
54	4	4	5	4	4	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	5	5	4	5	4	5	4	4
57	5	4	4	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	5	4	4	4	4	4
59	5	5	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	5	4	3	4	5	4	4	4
62	3	3	3	3	3	4	4	4	4
63	4	5	4	4	5	5	4	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	4	3	4	2	3	3	3
66	5	5	5	5	5	5	4	4	4
67	5	5	5	5	5	4	5	5	5
68	4	3	4	3	3	5	5	5	5
69	5	4	5	5	5	5	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	5	5	5	5	5	5
72	4	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	4	4	5	5
75	3	3	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	4	4	4	4
77	4	5	4	5	4	5	4	5	5
78	5	5	4	5	5	4	5	4	4
79	4	5	4	5	4	5	4	5	5
80	4	5	4	5	4	5	4	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	4	5	5	4	4	4	4	5	5
83	5	4	4	4	4	4	5	5	5
84	5	5	5	5	5	4	4	4	4
85	4	4	5	5	5	4	4	4	4
86	5	4	5	4	4	5	5	4	4
87	4	5	5	5	4	4	4	5	5
88	3	4	3	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	3	4	3	4	4
90	4	5	5	5	5	5	5	5	5
91	4	4	5	5	5	5	5	5	5
92	3	3	3	4	4	4	4	4	4

93	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	5	4	4	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	4	4	4
96	3	3	3	4	3	3	3	3	3
97	5	5	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	3	3	4	4	4	4	4

Lampiran 7 : Tabulasi Data Pernyataan Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

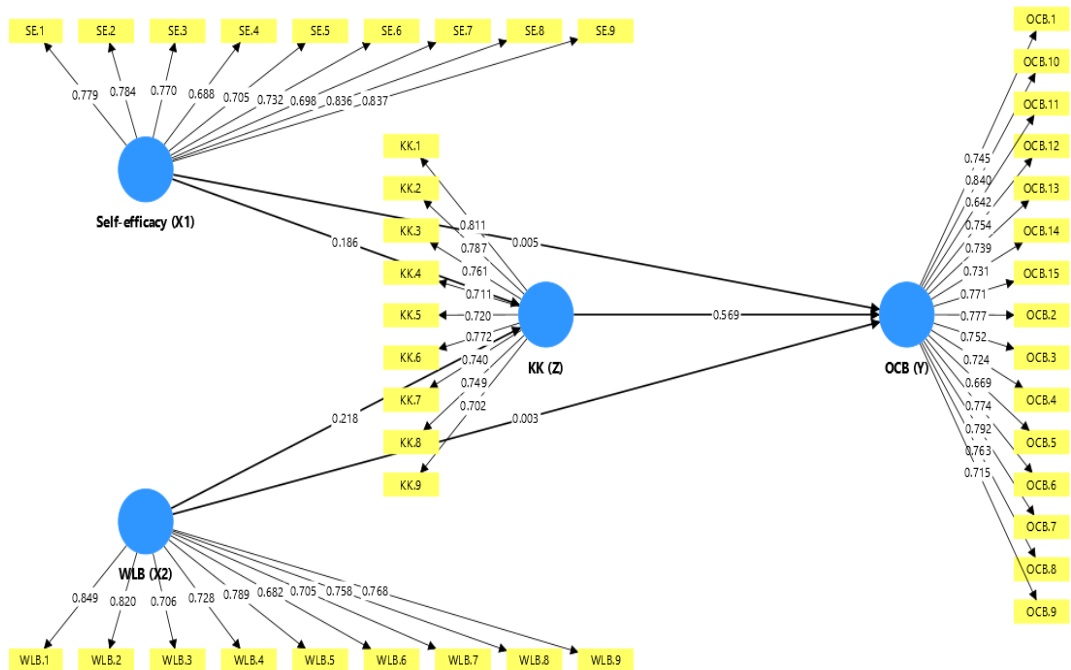
Respon den	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>														
	OCB .1	OCB .2	OCB .3	OCB .4	OCB .5	OCB .6	OCB .7	OCB .8	OCB .9	OCB .10	OCB .11	OCB .12	OCB .13	OCB .14	OCB .15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
9	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	5	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
20	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
21	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
23	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
27	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
28	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
30	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
32	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
33	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3
40	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5

43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4
53	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
54	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4
55	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
56	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
57	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
58	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
61	4	4	2	4	1	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4
66	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
67	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
68	5	5	5	5	3	5	3	5	2	4	3	3	5	5	5
69	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
72	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
74	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
75	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
78	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
79	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
81	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
82	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
83	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
86	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
87	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
88	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

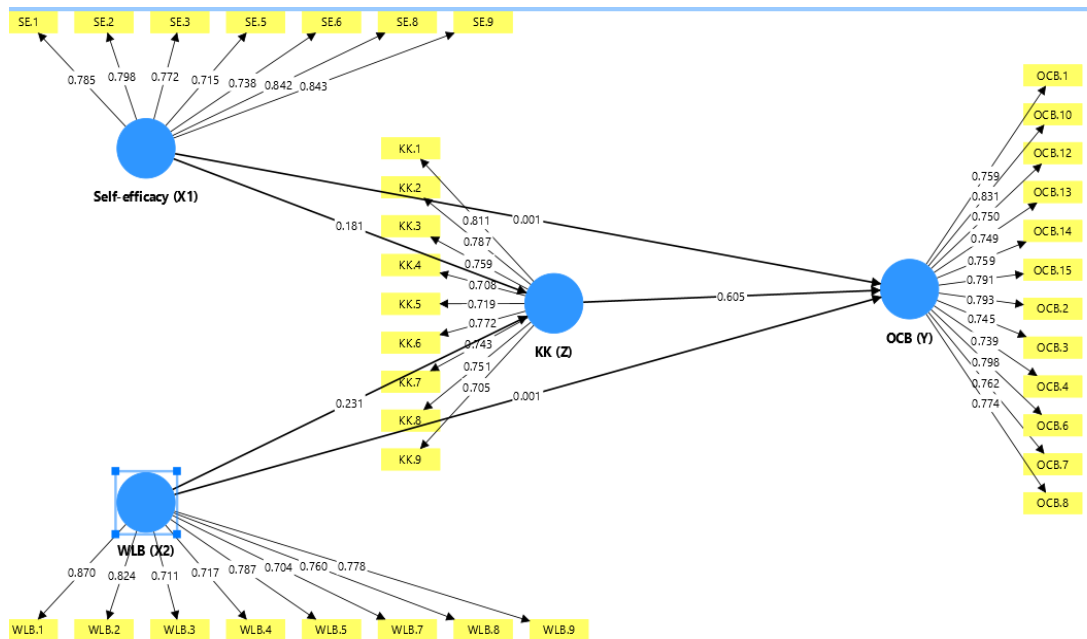
91	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
92	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
95	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5
97	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 8 : Hasil Analisis Data Menggunakan *SmartPLS 4.1*

1. *Outer Loading Awal*

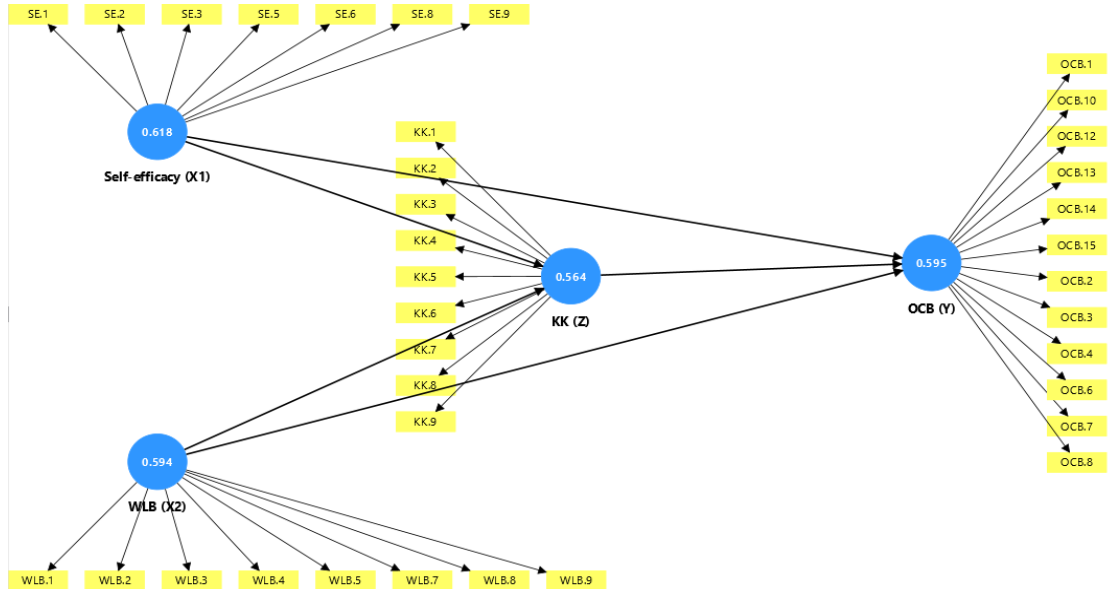


2. *Outer Loading*



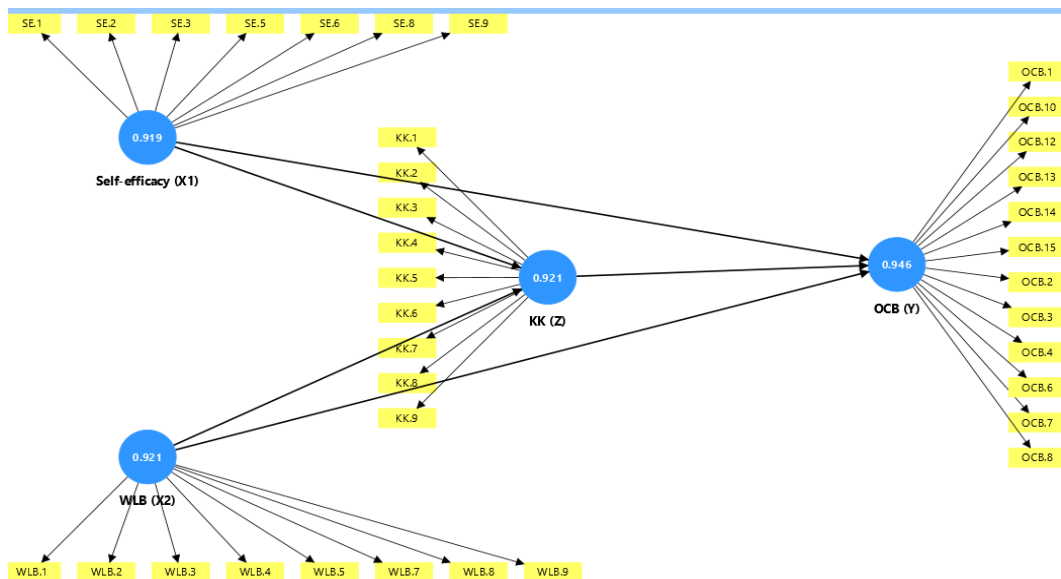
Outer Loading	<i>Self-Efficacy</i>	WLB	KK	OCB	Keterangan
SE.1	0,788				Valid
SE.2	0,800				Valid
SE.3	0,782				Valid
SE.5	0,718				Valid
SE.6	0,736				Valid
SE.8	0,821				Valid
SE.9	0,822				Valid
WLB.1		0,870			Valid
WLB.2		0,824			Valid
WLB.3		0,711			Valid
WLB.4		0,717			Valid
WLB.5		0,787			Valid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

3. Model AVE



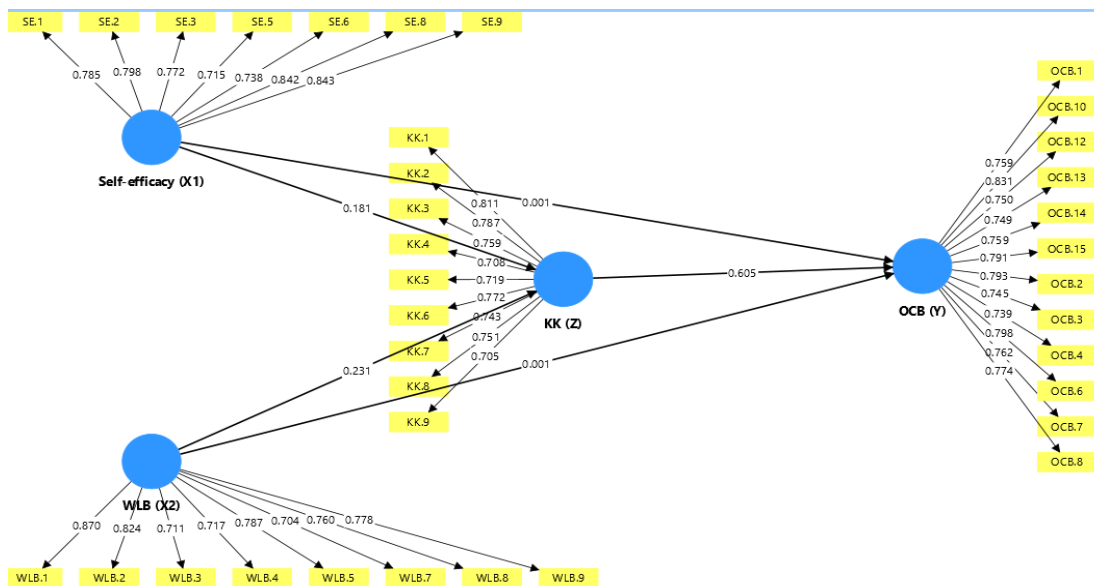
Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	0,618	Valid
<i>Work-Life Balance</i>	0,594	Valid
Kepuasan Kerja	0,564	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,595	Valid

4. Model Reliabilitas



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

5. Model *F-Square*



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

Lampiran 9 : Surat Izin Riset



UNIVERSITAS BUDI LUHUR
FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI | FAKULTAS EKONOMI & BISNIS | FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
FAKULTAS TEKNIK | FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI | PROGRAM PASCASARJANA
Kampus Pusat : Jl. Raya Ciledug - Petukangan Utara - Jakarta Selatan 12260
Telp : 021-5853753 (hunting), Fax : 021-5853489, <http://www.budiluhur.ac.id>

Nomor Surat : S/UBL/BAA/000/4956/04/26
Lampiran : ---
Hal : Surat Pengantar Riset

29 APRIL 2026

Kepada Yth,

OFFICE MANAGER

PT MAGNUS SEDAYA SELARAS

Komp Graha Kencana, Jl. Perjuangan No.88 Blok BH, Jakarta 11530

Dengan Hormat,

Sesuai dengan program yang dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, kepada mahasiswa yang telah memenuhi persyaratan Akademis wajib melakukan kegiatan riset untuk keperluan menyusun tugas akhir (skripsi)

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan riset kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1	Mutiara Sifa Khairunnisa	2231500378	Manajemen (Strata 1)

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada mahasiswa tersebut selama mengadakan riset di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, tidak lupa kami ucapkan terima kasih.

A.N Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Budi Luhur
Direktur Administrasi Akademik



(Purwanto, S.Si, M.Kom.)



SCAN QR UNTUK VALIDASI

Lampiran 10 : Surat Balasan Izin Riset



SURAT KONFIRMASI
001/SK-MSS/IV/2026

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Arif Widiyanto
Jabatan : Office Manager PT Magnus Sedaya Selaras

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mutiara Sifa Khairunnisa
NIM : 2231500378
Program Studi : Manajemen (Strata 1)

Telah kami setuju untuk melakukan kegiatan riset untuk keperluan menyusun Tugas Akhir (Skripsi).

Demikian Surat Konfirmasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 April 2026
PT Magnus Sedaya Selaras

Arif Widiyanto
Office Manager

Lampiran 11 : Kartu Bimbingan



KARTU BIMBINGAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



NIM : 2231500378
 N A M A : Mutiara Sifa Khairunnisa
 DOSEN PEMBIMBING : Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.M, M.Pd.
 JUDUL SKRIPSI : Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citezenship Behavior*
 (Studi pada Karyawan PT Magnus Sedaya Selaras di Jakarta Barat)

No.	Tanggal	Materi	Paraf Dosen
1.	11 April 2026	Penentuan Variabel Penelitian	
2.	11 April 2026	Diskusi Pengajuan Judul	
3.	13 April 2026	Judul Di ACC	
4.	13 April 2026	Bimbingan Bab I	
5.	26 April 2026	Revisi Bab I	
6.	26 April 2026	Bimbingan Bab II & III	
7.	18 Mei 2026	Revisi Bab II & III	
8.	06 Juni 2026	Bimbingan Bab IV & V	
9.	22 Juni 2026	Persetujuan Keseluruhan Bab I-V	

Mahasiswa di atas telah melakukan bimbingan dengan jumlah materi yang telah mencukupi untuk disidangkan.

Mahasiswa

(Mutiara Sifa Khairunnisa)

Jakarta, 22 Juni 2026

Dosen Pembimbing



(Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.M, M.Pd.)