

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Putri Kusuma Anggraeni¹⁾, Epsilandri Septyarini²⁾, Tri Ratna Purnamarini³⁾

^{1,2,3)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
e-mail: anggraeniputrikusuma@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan work-life balance terhadap organizational citizenship behavior pada biro hukum sekretariat daerah, daerah istimewa Yogyakarta. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai Biro Hukum Setda DIY yang berjumlah 39 orang dengan menggunakan metode sensus sampling. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan uji R² melalui program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Secara simultan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

This research aims to determine the influence of intrinsic motivation, organizational culture, and work-life balance on organizational citizenship behavior in regional secretariat law firms, Yogyakarta special region. The population and sample used in the research were all employees of the Legal Bureau of the Regional Secretariat of DIY, totaling 39 people using the census sampling method. The data collection method uses questionnaires. Analysis of data quality tests using validity tests and reliability tests. Data analysis techniques use the classic assumption test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing using the T test, F test, and R² test using the SPSS 26 program. The research results show that intrinsic motivation has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational culture has no effect on organizational citizenship behavior. Work Life Balance has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Simultaneously, intrinsic motivation, organizational culture, and work life balance have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords : Intrinsic Motivation, Organizational Culture, Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior

1. PENDAHULUAN

Ketika suatu instansi didirikan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan organisasi. SDM merupakan sumber daya yang penting bagi suatu instansi. Instansi yang

mengelola sumber daya manusianya dengan baik cenderung mencapai tujuannya dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi atau lembaga, memiliki sumber daya manusia yang baik tentunya akan memberikan pengaruh yang positif bagi lembaga tersebut. Ketika pegawai instansi terlibat dalam perilaku OCB, hal itu berdampak pada pertumbuhan produktivitas instansi (Saputra et al., 2019).

Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan *work life balance*. Biro Hukum Sekretariat Daerah DIY merupakan instansi pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan hal tersebut instansi harus mampu membantu masyarakat dengan kemampuan dan tanggung jawab yang telah diberikan, tentunya diperlukan motivasi intrinsik, budaya organisasi, *work life balance* untuk mampu menciptakan pegawai yang dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan ditemukan fenomena perilaku karyawan yang mempekerjakan pekerjaan lain diluar *job desk* nya, berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai, perilaku tersebut muncul karena adanya kekurangan pegawai sehingga pekerjaan menjadi bertambah.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan berasal dari dalam diri individu yang lebih dikenal dengan istilah motivator (Saputri & Helmy, 2021). Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang atau bisa disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik menggambarkan bagaimana seorang karyawan termotivasi untuk bekerja secara efektif, motivasi intrinsik diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan termotivasi untuk bekerja secara efektif. (Mukti et al., 2022).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh para anggota untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Fauzi et al., 2022). Pemecahan permasalahan baik yang bersifat internal maupun eksternal pada suatu instansi yang membentuk suatu pola yang terus menerus diperkenalkan dalam organisasi disebut budaya organisasi (Saputra et al., 2019).

Menurut Dotulong, (2023) konsep *work-life balance* mencakup penetapan prioritas yang tepat antara karier dan ambisi di satu sisi, dan kebahagiaan di sisi lain, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Seseorang dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik adalah orang yang efisien dan produktif. Selain itu, ia menjadi lebih bahagia dan kreatif karena lingkungan di luar kantor, seperti keluarga dan persahabatan, mendukung pertumbuhannya (Iroth et al., 2022).

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Intrinsik

Menurut Dwi Septiawati et al., (2019) motivasi intrinsik merupakan dorongan kekuatan psikologis seseorang yang membuatnya bekerja secara efisien dan mencapai hasil yang maksimal. Menurut Khazamah et al., (2021) motivasi intrinsik merupakan penggerak kerja yang sumbernya adalah individu itu sendiri berupa kesadaran akan pentingnya melakukan kerja yang maksimal. Menurut (Ibadillah & Dr. Antonius, Dieben Robinson Manurung, 2020) yang termasuk indikator motivasi intrinsik yaitu 1) prestasi (*prestasi*), 2) pengakuan (*recognition*), 3) bekerja sendiri (*work it self*), 4) tanggung jawab (*responsibility*), 5) kemajuan (*progress*).

Budaya Organisasi

Menurut Fauzi et al., (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem kesamaan makna antar anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan dan pemahaman yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi dan diajarkan kepada anggota baru dalam

cara berpikir, perasaan dan berperilaku yang benar (winarsih & Riyanto, 2020). Menurut (Saputra et al., 2019) yang termasuk indikator budaya organisasi yaitu 1) inovasi memperhitungkan resiko, 2) memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, 3) berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, 4) berorientasi kepada semua kepentingan anggota, 5) semangat dalam bekerja.

Work Life Balance

Menurut Shalahuddin, (2021) keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kesesuaian antara menghabiskan waktu dan tenaga di tempat kerja dengan melakukan aktivitas di luar pekerjaan untuk mencapai kehidupan yang harmonis. Menurut Saputri & Helmy, (2021), *work-life balance* diartikan sebagai dampak positif atau negatif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi atau profesional seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan seseorang akan terganggu ketika pekerjaan mengganggu atau mengganggu kehidupan pribadinya dan sebaliknya. Menurut (Rohmatiah et al., 2023) yang termasuk indikator *work life balance* yaitu 1) WIPL (*Work Interference Personal Life*), 2) PLIW (*Personal Life Interference Work*), 3) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life Work*), 4) PLEW (*Personal Life Enhancement Work*).

Organizational Citizenship Behavior

Oktariyani, (2019) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku sukarela yang bukan merupakan bagian dari tugas pekerjaan resmi karyawan, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Menurut Hadi & Parawansa, (2022) *Organizational citizen behavior* (OCB) adalah perilaku tambahan individu yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat diidentifikasi dalam sistem kerja formal dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi operasi organisasi. Menurut (Hidayati et al., 2022) yang termasuk indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu 1) *altruism* (tolong menolong), 2) *conscientiousness* (sifat berhati-hati), 3) *sportmanship* (sikap sportif), 4) *courtesy* (kesopanan), 5) *civic virtue* (moral kemasyarakatan).

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Biro Hukum Setda DIY berjumlah 39 yang disebut responden.

Sumber dan Teknik Pengambilan Sampel

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan Biro Hukum Setda DIY. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan membagikan kuesioner kepada responden yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder diperoleh melalui website resmi Biro Hukum Setda DIY. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus sampling digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit.

Analisis Data

Data yang di analisis menggunakan program SPSS 26 dengan instrument dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya menggunakan teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas untuk uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Validitas
1	Motivasi Intrinsik	>0.3160 (Valid)
2	Budaya Organisasi	>0.3160 (Valid)
3	<i>Work Life Balance</i>	>0 3160 (Valid)
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	>0.3160 (Valid)

Sumber : Output SPSS

Hasil uji validitas data yang dilakukan pada tabel 1 diketahui seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel ($df=39-2$, $df=37$) yaitu 0,3160. Maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> >0.60
1	Motivasi Intrinsik	0.901 (Reliabel)
2	Budaya Organisasi	0.871 (Reliabel)
3	<i>Work Life Balance</i>	0.865 (Reliabel)
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.933 (Reliabel)

Sumber : Output SPSS

Uji reliabilitas yang dilakukan seperti yang telah disajikan pada tabel 2 diatas diketahui bahwa motivasi intrinsik $0.901 > 0,60$ budaya organisasi $0.871 > 0.60$ *work life balance* $0.865 > 0.60$ *organizational citizenship behavior* $0.933 > 0.60$ sehingga semua butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}		.000
	Mean	4.0150
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.100
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* nilai asymp sig. sebesar $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Hasil
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Motivasi Intrinsik	0,373	2,680	Non Multikolonieritas
Budaya Organisasi	0,493	2,029	
Work Life Balance	0,614	1,630	

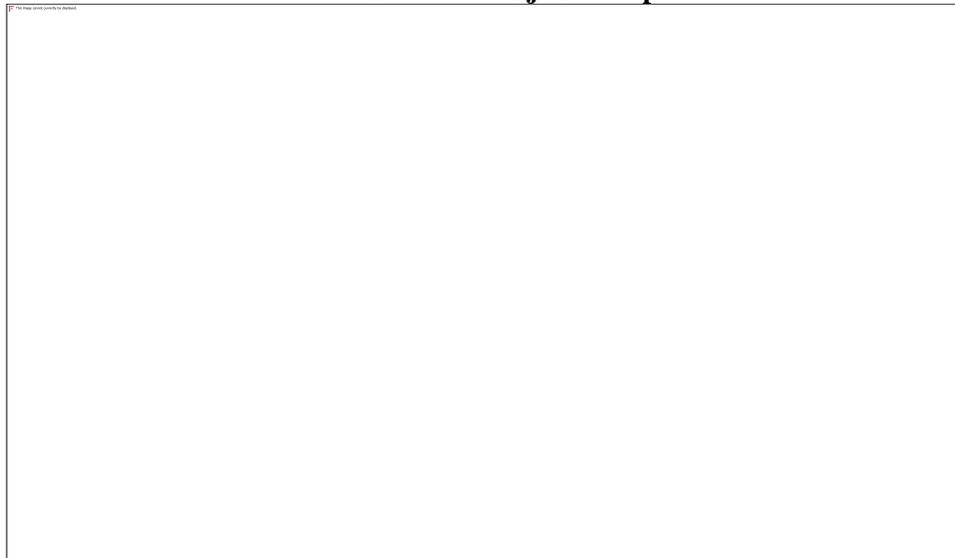
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolonieritas dijelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki nilai VIF 2,680 berarti nilai tersebut diatas 0.1 dan dibawah 10 sehingga motivasi intrinsik tidak terjadi multikolonieritas, budaya organisasi memiliki nilai VIF 2,029 berarti nilai tersebut diatas 0.1 dan dibawah 10 sehingga budaya organisasi tidak terjadi multikolonieritas, *work life balance* memiliki nilai VIF 1,630 berarti nilai tersebut diatas 0.1 dan dibawah 10 sehingga *work life balance* tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Uji Scetterplot



Sumber: Output SPSS

Dari hasil output gambar 1 scatterplot diatas, terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan tidak terjadi titik titik yang membentuk pola tertentu pada grafik scatterplot sehingga model regresi layak digunakan untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,969	6,662		-0,146	0,885
Motivasi Intrinsik	0,628	0,218	0,453	2,876	0,007
Budaya Organisasi	-0,161	0,165	-0,133	-0,972	0,338
Work Life Balance	0,516	0,179	0,354	2,879	0,007

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel 5 dapat disimpulkan :

- a. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 2.876. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 2.032 dengan sig. 0.007 < 0.05. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.
- b. Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar -0.972. berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung < t tabel yaitu 2.032 dengan sig. 0.338 > 0.05. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ditolak.
- c. *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 2.879. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 2.032 dengan sig. 0.007 < 0.05. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1274.409	3	424.803	24.272	.000 ^b
	Residual	612.565	35	17.502		
	Total	1886.974	38			

- a. Dependen Variable: OCB
 - b. Predictors: (Constant), WLB, BO, MI
- Sumber: Output SPSS*

Dari tabel 6 diatas diperoleh nilai F 24.272 lebih besar dari F tabel 2,61 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00 < 0.05, sehingga dari uji F tersebut dapat menggambarkan bahwa motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.648	4.184

- a. Predictors: (Constant), WLB, BO, MI
- b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.648 atau 64,8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependen sebesar 64,8%, sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 35,2% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Biro Hukum Setda DIY sehingga motivasi intrinsik

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Septiawati et al., 2019) dan (Khazamah et al., 2021). Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin mendorong pegawai untuk berperilaku *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Biro Hukum Setda DIY sehingga budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

Berdasarkan hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Biro Hukum Setda DIY sehingga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hikmah & Lukito, 2021) dan (Rohmatiah et al., 2023). Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan *work life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Biro Hukum Setda DIY sehingga motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Saputri & Helmy, 2021) dan (Fauzi et al., 2022) tentang pengaruh motivasi intrinsik dan *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Variabel motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan *work life balance* berpengaruh positif dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship*, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship*, dan disisi lain juga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

organizational citizenship. Berdasarkan hasil tersebut maka Biro Hukum Setda DIY dapat lebih memperhatikan motivasi intrinsik dan juga *work life balance* seluruh karyawan.

Diharapkan juga dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala Biro Hukum Setda DIY untuk memperhatikan beberapa situasi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan *work life balance* pada *organizational citizenship behavior* itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dotulong, L. O. H. (2023). *R. E. Muliku ., L. O. H. Dotulong ., Jacky S. B. Sumarauw Pengaruh Work Life Balance , Job Loyalty Dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT . Semen Tonasa Packing Plant Bitung The Influence Of Work Life Bala. 11(3), 1498–1509.*
- Dwi Septiawati, Neti Karnati, & Siti Rochanah. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. *Visipena Journal, 10(2), 332–351.* <https://doi.org/10.46244/visipena.v10i2.513>
- Fauzi, A. F. F., Nurmayanti, S., & Sulaimiah, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(11), 4989–4996.* <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i11.1097>
- Hadi, A., & Parawansa, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Pelni Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management, 7(3), 576–582.* <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Hidayati, S., Hadi, S., Kiranaa, K. C., & Hermawan, H. D. (2022). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Etos Kerja. 4(3), 4651–4667.*
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 8(1), 64–74.* <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Ibadillah, S., & Dr. Antonius, Dieben Robinson Manurung, M. S. (2020). Influence of Situational Leadership, Extrinsic Motivation, and Intrinsic Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in State Civil Aparatures (ASN) In Local Government Pandeglang District of Banten Province. *International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5(2), 246–257.*
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity, 3(4), 2022.*
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB). *FORUM EKONOMI ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X375, 23(3), 375–382.*
- Mukti, W. P., Kurniawan, I. S., Herawati, J., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2022). *Seiko: Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi Motivasi Pemberdayaan Psikologis , dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. 5(2), 352–361.* <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.363>
- Oktariyani, F. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Call

- Center 108 PT Infomedia Nusantara Bandung). *Prosiding Manajemen*, 5(1), 714–720. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/16129/pdf>
- Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah, M. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 215. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5453>
- Saputra, P. E. W., Supartha, I. W. G., Oleh, D., & Organisasional, K. (2019). *Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam melainkan sumber daya manusia (SDM) tergantung pada kualitas dan perilaku-perilaku yang timbul didalam didalam organisasi. Perilaku yang diharapkan adalah perilaku yang dapat menin*. 8(12), 7134–7153.
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021a). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(5), 933–959. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i5.945>
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021b). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Di Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi , Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Keb. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3(5), 933–959. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2), 107–117. <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.49362>
- Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19. <https://doi.org/10.35940/ijmh.a1123.095120>