

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *JOB SATISFACTION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Pada Guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen)**

Ayub May Kurniawan, Dani Rizana  
Manajemen S1, STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN  
Email: ayubkdw@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan teknik sensus (sampling jenuh). Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan *skala likert* yang dianalisis dengan bantuan program SPSS 23.00 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas semua pernyataan yang digunakan dalam variabel *work-life balance*, *job satisfaction*, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t semua hipotesis diterima. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,410 artinya 41,0 % *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *work-life balance*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 59,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.  
**Kata Kunci:** *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Lingkungan Kerja*, *Organizational Citizenship Behavior*

**Abstract**

This study aims to determine the effect of work-life balance, job satisfaction and work environment on organizational citizenship behavior to teachers at the Kebumen Kholidiyah Foundation. The data used in this study are primary data and secondary data. Respondents in this study amounted to 50 people as research samples drawn based on census techniques (saturated sampling). Data retrieval uses a questionnaire based on the Likert scale which was analyzed with the help of SPSS 23.00 for Windows. The results of this study indicate that based on the validity test of all statements used in work-life balance variables, job satisfaction, work environment and organizational citizenship behavior are declared valid. Based on the results of the reliability test, all variables are declared reliable. Based on the results of the t test all hypotheses are accepted. The results of testing the coefficient of determination indicate that the value of adjusted R<sup>2</sup> of 0.410 means 41.0% organizational citizenship behavior is influenced by work-life balance, job satisfaction and work environment, the remaining 59.0% is influenced by other variables not present in this study

**Keywords:** *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, *Lingkungan Kerja* dan *Organizational Citizenship Behavior*

## **PENDAHULUAN**

Yayasan adalah kumpulan dari sejumlah orang yang terorganisir dan dilihat dari segi kegiatannya, lebih tampak sebagai lembaga sosial. Sejak awal sebuah yayasan didirikan bukan untuk mencari keuntungan, akan tetapi tujuannya adalah untuk membantu atau meningkatkan kesejahteraan hidup orang lain. Yayasan itu didirikan tidak untuk mencari keuntungan dalam arti memperbesar untuk tujuan tertentu seperti sosial, keagamaan dan kemanusiaan.

Menurut UU No 11 tahun 2001 tentang yayasan adalah badan hukum yang kekayaannya terdiri dari kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan (Bastian, 2007:3). Yayasan yang sering ditemui adalah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan yaitu menyelenggarakan sekolah. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, maka pemerintah bersama-sama mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pengembangan kurikulum, sistem evaluasi, perbaikan materi ajar, serta pelatihan bagi guru serta pelatihan bagi guru dan tenaga pendidikan lainnya.

Yayasan Kholidiyah merupakan lembaga yang ikut berpartisipasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Yayasan Kholidiyah mempunyai lembaga atau instansi yang bergerak di bidang pendidikan, yakni Sekolah KBIT AL HUDA, SDIT AL HUDA, SMP VIP AL HUDA, SMK VIP AL HUDA dan SMA VIP AL HUDA. Dalam hal ini sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memerlukan pengelolaan yang baik, untuk

mencapai mutu pendidikan yang berkualitas dan pada prosesnya akan menciptakan pola pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 13 ayat 1 menyebutkan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Pendidikan informal memiliki peran dan kontribusi yang sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Selama ini pendidikan informal terutama dalam lingkungan keluarga belum memberikan kontribusi yang berarti dalam mendukung pencapaian kompetensi dan pembentukan karakter peserta didik.

Pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu dan seimbang, sesuai dengan standar kompetensi. Melalui pendidikan karakter diharapkan peserta didik atau siswa mampu secara mandiri meningkatkan dan menggunakan pengetahuannya, mengkaji nilai-nilai karakter dan akhlak mulia sehingga terwujud dalam perilaku sehari-hari.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak seperti peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan tenaga pendidikan yang

professional, seperti yang tertera dalam UU RI No.20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 39 ayat (2) tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa: "Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi".

Menurut Sloat (1995) bahwa peran tambahan (*extra-role*) yang dimiliki oleh karyawan atau disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai anggota organisasi yang baik. Jika tenaga pendidik/guru dalam lembaga pendidikan memiliki OCB tinggi, maka tenaga pendidik dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Kartz (1995) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi.

Perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk dan sedang istirahat, membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting (Aldag & Resckhe, 2007).

Organisasi menyadari bahwa kesuksesan para pegawai dalam bekerja untuk mencapai

sasaran dan tujuan organisasi bukan hanya karena ketrampilan dan *skill* saja, tetapi ada faktor yang tidak kalah penting yakni keseimbangan pegawai dalam mengelola kualitas hidup privasi para personilnya dan tuntutan akan tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan dan observasi yang telah dilakukan peneliti telah menemukan bahwa kurangnya praktek *work-life balance* dalam bekerja menjadi salah satu penyebab Menurut Schermerhon (2012) mengungkapkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Para guru di Yayasan Kholidiyah yang sebagian besar para guru yang mengajar pelajaran formal yang belum mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga, serta jam mengajar yang terlalu lama dapat menimbulkan rasa bosan dan tingkat kehidupan pribadi mereka dengan keluarga kurang maksimal dan waktu untuk bersosialisasi dengan lingkungan keluarga juga akan berkurang.

*Job Satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2001). Kepuasan pegawai merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja mengindikasikan bahwa pegawai merasa senang terhadap pekerjaan atau profesinya tersebut. Bagi organisasi kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dari manajer terutama pimpinan dalam organisasi tersebut. Fenomena yang ada di Yayasan Kholidiyah dapat menyebabkan terjadinya hal negatif seperti mangkirnya guru dalam jam

mengajarnya, malas berangkat kerja, tidak fokus dalam proses belajar mengajar, serta rendahnya kualitas mutu dalam mengajar. Kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi loyalitas atau kesetiaan di dalam guru tersebut.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam lembaga pendidikan, Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat guru merasa senang dan betah di dalam kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam rangka untuk mengetahui besar pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Guru di Yayasan Kholidiyah), maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah tersebut dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen)”.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen

4. Untuk mengetahui pengaruh simultan dan *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen

## **KAJIAN TEORI**

### ***Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai suatu perilaku karyawan yang melebihi apa yang distandarkan (Darmawati, 2013:21). Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan perilaku OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

### ***Work-Life Balance***

Menurut Lockwood (2003:123) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan individu adalah sama. Perilaku *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga.

### ***Job Satisfaction***

Wexley dan Yuki yang dikutip oleh Mangkunegara (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*” cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Siagian (2006:295) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negatif terhadap

pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi para pegawai. Jika pegawai merasa suka terhadap profesi atau pekerjaannya, maka pegawai tersebut merasa betah dan mencintai pekerjaannya.

### **METODE**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Salah satunya yaitu melalui Sampling Jenuh (Sensus)

*Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru Yayasan Kholidiyah Kebumen.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2009:80). Populasi dalam penelitian ini semua guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2009:81). Jika populasi besar dan

peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder data primer yaitu melalui penyebaran angket kepada responden, yakni para Guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen. Data sekunder yang meliputi gambaran umum perusahaan. Teknik pengumpulan data tersebut dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science (SPSS)* versi 23.00 *for windows*, menggunakan uji F, dan uji t.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN UJI VALIDITAS**

Butir	<i>Work-Life Balance</i>		Status
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	0,800	0,2845	Valid
2	0,864	0,2845	Valid
3	0,722	0,2845	Valid

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *work-life balance* dinyatakan valid (sah).

Butir	<i>Job Satisfaction</i>		Status
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	0,815	0,2845	Valid
2	0,738	0,2845	Valid
3	0,755	0,3845	Valid
4	0,727	0,2845	Valid
5	0,776	0,2845	Valid

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *job satisfaction* dinyatakan valid (sah).

**Lingkungan Kerja**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,692	0,2845	Valid
2	0,830	0,2845	Valid
3	0,851	0,2845	Valid
4	0,859	0,2845	Valid

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan valid (sah).

**Organizational Citizenship Behavior**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,729	0,2845	Valid
2	0,887	0,2845	Valid
3	0,719	0,2845	Valid
4	0,727	0,2845	Valid
5	0,727	0,2845	Valid

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid (sah).

**UJI RELIABILITAS**

Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
<i>Work-life Balance</i>	0,706	0,6	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,820	0,6	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,826	0,6	Reliabel
<i>OCB</i>	0,813	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai

dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

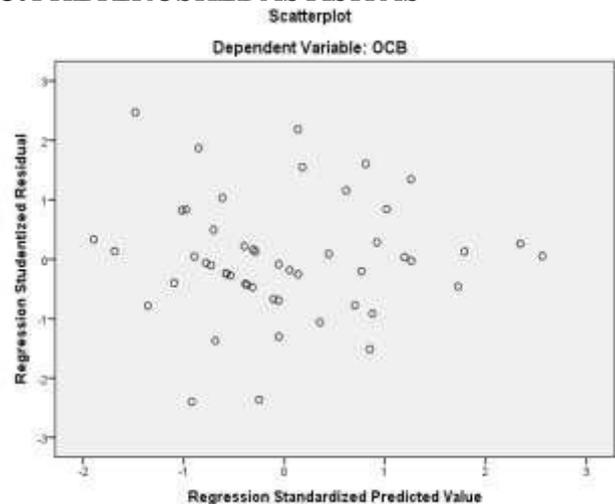
**UJI ASUMSI KLASIK  
UJI MULTIKOLONIERITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work-Life Balance	.932	1.073
	Job Satisfaction	.708	1.413
	Lingkungan Kerja	.703	1.423

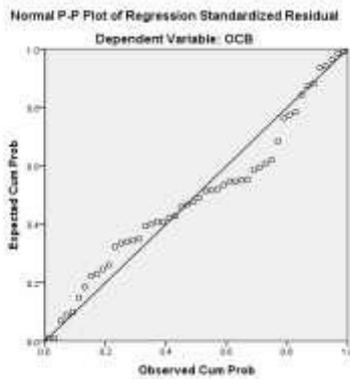
Berdasarkan tabel *coefficient* diatas dapat dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistics* menunjukkan bahwa VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## UJI NORMALITAS



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	4.804	1.894		2.537	.015
Work-life balance Job Satisfaction	.377	.144	.298	2.620	.012
Lingkungan Kerja	.278	.116	.313	2.400	.021
	.315	.143	.287	2.194	.033

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

## UJI HIPOTESIS

### UJI PARSIAL (Uji t)

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Work-life Balance	2,620	2,01289	0,012	H <sub>1</sub> diterima
Job Satisfaction	2,400	2,0129	0,021	H <sub>2</sub> diterima
Lingkungan Kerja	2,194	2,0129	0,033	H <sub>3</sub> diterima

Dari uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *work-life balance* (X1), *job satisfaction* (X2), *lingkungan kerja* (X3) mempunyai

pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*

## UJI SIMULTAN (UJI F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	101.973	3	33.991	12.350	.000 <sup>b</sup>
Residual	126.607	46	2.752		
Total	228.580	49			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Job Satisfaction

Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 12,350 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,47 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan *work-life balance*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen.

## KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.698	.90655

a. Predictors: (Constant), Promotion, Store Theatrics, Hedonic Shopping Motivation, Fashion Involvement

b. Dependent Variable: Impulse Buying

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,410 artinya 41,0% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *work-life balance*, *jpb satisfaction* dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan dari uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *work-life balance* (X1), *job satisfaction* (X2), *lingkungan kerja* (X3) mempunyai pengaruh

yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *work-life balance* (X1), *job satisfaction* (X2), *lingkungan kerja* (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Saran

Saran Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel lainnya seperti *turnover intention*, *intence to stay*, dll.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aldag,dan Reschke, W. 2007. *Organizational behavior and management: An Intergrated Skills Approach*. United States of America: South - Western.
- Alex S. Nitisemito, (2000).“*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Ghalia.Jakarta
- Alex S Nitisemito, 2012. “*Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*” Arena Ilmu, Jakarta
- Alex S. Nitisemito, (1992),”*Manajemen dan Sumber Daya Manusia*”, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arif Hidayat. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Semarang:PT. Agramukti
- Arikunto, S. (2016).”*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. 1993. *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance Selected dalam Organizational Behavior*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Clark J. 2000. Interpreting an infrared spectrum. <http://www.chemguide.co.uk.htm>. Diakses pada tanggal 26 Maret 2019, pukul 09.00 WIB
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., S. Herlina, D., (2013). “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*”. Jurnal *Economia*, 9(1), 10-17.
- Evi Marlina, 2008. *Perilaku Interaksi Atasan dan Bawahan Terhadap Perilaku Anggota Organisasi*.Bandung. Universitas Telkom.
- Garg, P. & Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. <http://proquest.umi.com>. Diakses pada tanggal: 24Maret 2019.
- Garray, Hannah Dara Vanzuela. 2006. “*Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi, Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen.*” Vol.8 No.1, 33-42.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Edisiketujuh.Semarang :BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDP.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Edisiketujuh.Semarang :BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Edisiketujuh.Semarang :BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.
- Hasibuan, M. Malayu (2009). *Disiplin Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara

- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Cetakan kesepuluh: PT Bumi Aksara.
- I Made Devan, 2016. "Pengaruh *Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*". Jurnal e- proceeding of management, Vol. 3, No. 1
- Lockwood, Nancy. (2003), *Work-Life Balance : Challenges and Solutions*, SHRM Research Departement.
- Lewis, John (2006). *The Work/Life Balance Sheet So Far*. England
- Mardiana, 2005, "*Manajemen Produksi*", Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- McDonald, & Bradley L.M. (2005). *The Case For Work Life Balance Closing The Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior*. FT. Prentice Hall.
- Organ, D. W., Podsakoff P. M., MacKenzie, S. B. (2004). "*Organizational Citizenship Behavior*": Its Nature, Antecedents and Consequences. Sage Publication.
- Organ, D. W., & Ryan, K. 1995. "*Organizational Citizenship Behavior*." *Personnel Psychology* 48: 775-801.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74, No. 1, hlm. 157-164.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. CA: Sage.
- Preeti Singh dan Parul Khanna. 2011. "*Work-Life Balance a Tool of Increased Employee Productivity and Retention*". *Lachoo Management Journal* Vol.2 Number 2 July-December.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo Utama
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2012). *Management, 11th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, Jr. J. R., Osborn, R.N., Uhl-Bien, M., Hunt, J.G. (2012). *Organizational Behavior*, 12th edition. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sudarmayanti. 2001. "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*". Bandung. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2010. "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*", Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*". Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*". Bandung : Alfabeta.

- Sumartono dan Sugito. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- State Services Commission. 2005. *Work-Life Balance : a resouces for the state services*. ISBN 0-478-24487-8
- Vandenberg,dan Lance.,1992."Examing the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Journal of Management*. Vol. 18: 153-162.
- Vannecia Marcell, 2016. "*Pengaruh Kepuasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*". *Jurnal Agora* Vol 1 No.1 (2013)
- Yuli Kiswari, 2016."Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior".Semarang.