

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR***

(Studi Kasus BSI Cilegon Pasca Merger)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**NIYA KOMALA SARI
NIM: 19108020033**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN JUDUL

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi Kasus BSI Cilegon Pasca Merger)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

OLEH:

NIYA KOMALA SARI
NIM: 19108020033

DOSEN PEMBIMBING:

DEFI INSANI SAIBIL, S.E.I., M.E.K.
NIP: 19881204 201903 1 014

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-810/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI KASUS BSI CILEGON PASCA MERGER)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NIYA KOMALA SARI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020033
Telah diujikan pada : Rabu, 31 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 6482aeb7e097



Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 648192375486a



Penguji II

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 64828ee99d206



Yogyakarta, 31 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6482d567c8451

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwaskrripsi Saudara:


Nama : Niya Komala Sari
NIM : 19108020033

Judul Skripsi : "Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus BSI Cilegon Pasca Merger)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 22 Mei 2023
Pembimbing,


Defi Insani Saibbi, S.E.I., M.E.K.
NIP. 19881204 201903 1 014

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :Niya Komala Sari

NIM :19108020033

Prodi :Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus BSI Cilegon Pasca Merger)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini Saya buat agar dapat dimaklumi

Yogyakarta, 20 Mei 2023

Penyusun

METERAL TEMPEL
E92A00032005013
Niya Komala Sari
NIM. 19108020033

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Niya Komala Sari
NIM : 19108020033
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus BSI Cilegon Pasca Merger)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Mei 2023

Penyusun



Niya Komala Sari
NIM. 19108020033

HALAMAN MOTTO

“Fatum Brutum Amor Fati”

“Cintailah takdir, walau takdir datang begitu brutal”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses panjang dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Shalawat dan salam mudah-mudahan tercurahkan kepada Sang Kekasih semua hambanya yaitu Nabi Muhammad SAW.

Dengan ucapan hamdalah, karya diri ini saya persembahkan kepada

Kedua Orang Tua Tercinta

Mamah Nasihah dan Bapak Halilullah

Yang doanya tidak pernah putus untuk saya

Hanya karena perjuangan dan kekuatan doa beliau, semua langkah yang telah dan akan saya lalui bisa terlampaui dengan penuh berkah dan kenikmatan.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung penulis

Dan orang-orang yang pernah dan akan penulis temui

Serta untuk almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomo: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b/U/1987

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0532b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	Hikmah
------	---------	--------

جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	a
ِ	Kasrah	Ditulis	i
ُ	Dammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
------	---------	----------------

أعدّت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السّماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. atas kasih dan sayang-Nya sehingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita dianggis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati dan ta'dzim kami, terima kasih sebanyak-banyaknya kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya;
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
4. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi kami agar selalu menjadi mahasiswa yang rajin, tidak menunda waktu serta unggul dalam segala bidang.
5. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi kepada saya dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Halilullah dan Mamah Nasihah yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber

segalanya sampai saat ini. Orang tua terhebat bagi saya, tiada balasan selain bakti untukmu.

8. Om dan tante saya juga Ibu Sufiah yang telah menyayangi dan selalu memberi dukungan kepada saya.
9. Sahabat-sahabat saya ketika menempuh pendidikan di MAN 1 Cilegon, Arsyah Aulia Isfahani, Mita Ferawati dan Rida Farida yang setia mendengar berbagai keluh kesah saya dan mensupport dalam segala hal-hal baik.
10. Sahabat-sahabat saya sedari maba, Muhayyijah a.k.a Fikha, Shafira, Nadifa, Arinda Rahmadiani, Hanafi, Bashori, Aziz yang menjadi seperti keluarga sendiri dan selalu bersedia membantu disetiap kesulitan saya.
11. Sahabat pigenak-pigenik, Fikha, Dyna, Azil, Bashori yang selalu mensupport dan menyempatkan waktunya dalam hal liburan di tengah kesibukan perkuliahan.
12. Kokom Band Mania yang beranggotakan saya sendiri, Fikha (lagi), Syahroni, Tupik, Handika dan Aninda Ayu yang telah menjadi pelipur kesedihan bagi saya.
13. *Wa bil khusus* Muhayyijah Fil Qurbah Shoolihah a.k.a Fikha –Terima kasih atas segala kebahagiaan, waktu, semangat dan doa yang membuat saya terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini. Bantuan dan omelan “*Ndang dikerjakno skripsimu. Chat neh dpsmu nyaak. Mosok kamu sidang aku nggak dateng*” sangat berharga buat saya. Semoga mimpi-mimpi indah kita segera terwujud dan semoga tetap tumbuh dengan sedih dan bahagia yang cukup.
14. Misbakhul Munir –Teman seperbimbingan yang selalu ada disaat saya merasa bingung dan buntu, juga partner persambatan selama menulis skripsi ini.
15. Masih banyak lagi teman dan sahabat yang selalu mensupport penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.
16. Pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan tugas akhir ini, responden yang rela meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian penulis.
17. Keluarga besar PS B khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2019 yang selalu menjadi inspirasi saya, teman seperjuangan selama 4 tahun

membersamai di bangku perkuliahan. Semoga kita sukses sesuai apa yang dicita-citakan.

18. Paket super manis yang menemani saya selama mengerjakan skripsi ini: Laptop *magicom* tersayang, *playlist spotify*; Menangis bersama Niya, SO7 Full Album, Agus waktu lagi galau, Kangen Band dan Dewa-19, dan juga penemuan mutakhir manusia abad ini “INTERNET”. Kepada keyakinan yang tidak logis, Mas-mas jawa yang tidak bisa saya tulis namanya disini, sebagai subyek dalam perasaan saya. *Last but not least*, terima kasih kepada diri saya sendiri untuk segala kerja keras dan kepercayaan diri sehingga skripsi ini bisa selesai. Semoga setiap kata yang telah saya tulis tidak sia-sia.

Semoga Allah SWT. senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin*.

Yogyakarta, 18 Mei 2023

Hormat Penyusun



(Niya Komala Sari)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK.....	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Bank Syariah	10
2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
3. <i>Work-Life Balance (WLB)</i>	18
4. Kepuasan Kerja	24
5. Iklim Organisasi	27

B.	Kajian Pustaka.....	30
C.	Pengembangan Hipotesis	39
	1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
	2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 40	
	3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	41
D.	Kerangka Pemikiran.....	42
BAB III METODE PENELITIAN		43
A.	Jenis Penelitian.....	43
B.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
C.	Populasi dan Sampel	46
D.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
E.	Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
B.	Profil Responden	55
C.	Uji Instrumen Data	57
	1. Uji Validitas	57
	2. Uji Reliabilitas.....	60
D.	Uji Asumsi Klasik.....	62
	1. Uji Normalitas.....	62
	2. Uji Multikolinieritas	63
	3. Uji Heteroskedastisitas.....	64
E.	Uji Regresi Linier Berganda	65
F.	Uji Hipotesis	67
	1. Uji Koefisien Determinasi.....	67
	2. Uji F (Pengaruh Simultan)	68
	3. Uji T (Pengaruh Parsial).....	70
1.	Pengaruh <i>Work-Life balance</i> terhadap OCB Karyawan BSI Kota Cilegon	73

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB Karyawan BSI Kota Cilegon...	75
3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB Karyawan BSI Kota Cilegon..	76
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Keterbatasan Penelitian	77
C. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	xxiv
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xxxii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	45
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel.....	47
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Life Balance</i>	58
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi.....	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji T	70
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	73



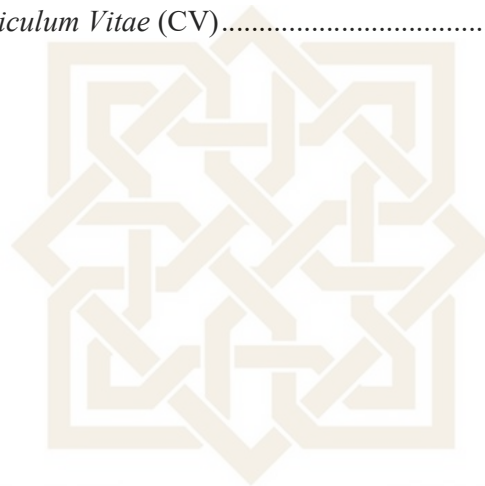
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Aset BSI.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4.1 Karakteristik Responden	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxxi
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	xxxv
Lampiran 3 Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25.....	xl
Lampiran 4 Surat Telah Melakukan Penelitian	lii
Lampiran 5 Dokumentasi.....	liii
Lampiran 6 <i>Curriculum Vitae</i> (CV).....	liv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap OCB Karyawan BSI di Kota Cilegon pasca merger. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 25.0. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Work-Life Balance* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Namun, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This Study aims to determine the effect of Work-Life Balance, Job Satisfaction and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of BSI Employees in Cilegon City after the merger. The analytical method used is multiple regression analysis using SPSS 25.0 software. The sampling technique used is purposive sampling. Primary data in this study were obtained from respondents. The sample used was 41 respondents. The results of this study indicate that partially Work-Life Balance has no significant positive effect on OCB. However, job satisfaction and organizational climate have a significant positive effect on OCB.

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



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

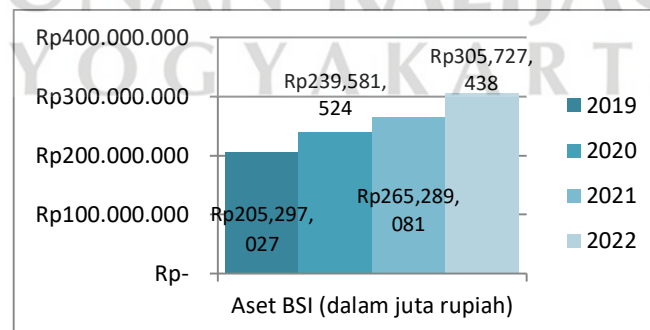
Masalah sumber daya manusia (SDM) masih menonjol di era globalisasi saat ini karena mereka membantu perusahaan bersaing di pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Susan (2019) mengklaim bahwa SDM adalah orang yang efektif untuk bertindak sebagai penggerak bagi perusahaan, baik di dalam institusi maupun bisnis yang memiliki fungsi aset, oleh karena itu mereka harus menggunakan keahliannya. Komponen terpenting dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya karena mereka memainkan peran penting dalam keberhasilan dan efektivitasnya. Hal ini karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada seberapa baik fungsi sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen pada organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk organisasi (Fentrio et al., 2022).

Pada tanggal 27 Januari 2021 dengan surat nomor SR-3/PB.1/2021, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) resmi memberikan izin penggabungan tiga operasional bank syariah, yaitu PT. Bank BRI Syariah, PT. Bank Syariah Mandiri, dan PT. Bank BNI Syariah (BSI, 2021). Merger adalah penyatuan dua atau lebih bisnis menjadi satu. PT. Bank Syariah Indonesia secara resmi didirikan dan diresmikan oleh Presiden Joko Widodo pada 1 Februari 2021. Dengan menggabungkan ketiga bank syariah ini, akan ditawarkan layanan

yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, dan peningkatan kapasitas permodalan. Peluang terbuka lebar bagi BSI untuk berkembang lebih jauh dan bergabung dengan *Top Global Islamic Banking*, terutama didorong oleh fakta bahwa Indonesia adalah negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2021), setelah terjadinya merger, Bank Syariah Indonesia membuka program pengembangan talenta (ODP) untuk menjangkau SDM unggul. Sedangkan menurut Nurjannah (2022) diukur dari segi lingkungan kerja, penggabungan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) memberikan efek yang menguntungkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya perubahan lingkungan kerja. Jika diukur dari segi gaji dan kenyamanan karyawan, kinerja karyawan hanya berada pada level stabil karena adanya penggabungan Bank Syariah Indonesia tidak memberikan dampak yang positif.

Bank Syariah Indonesia (BSI) pasca merger menunjukkan kinerja yang terus bertumbuh setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan aset BSI selama tahun 2019-2022 seperti yang tergambar pada grafik di bawah:



Gambar 1.1 Pertumbuhan Aset BSI

(Sumber: BSI, (2022) ir.bankbsi.co.id)

Sesuai gambar diatas, aset BSI tumbuh drastis setiap tahunnya, dimana di tahun 2022 aset BSI mencapai Rp 305.727.238. Adanya pertumbuhan aset yang baik pada BSI pasca merger tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi dapat memicu adanya OCB pada karyawan. Untuk terus meningkatkan pertumbuhan Aset pada BSI, maka perlu adanya OCB pada setiap karyawan.

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu Sebagai anggota organisasi yang positif berupa kesadaran dan kesiapan untuk terlibat dan memberikan masukan kepada organisasi melebihi apa yang secara formal dibutuhkan di dalamnya (Ukkas & Latif, 2017). Kehadiran OCB pada karyawan dalam suatu perusahaan menguntungkan perusahaan tersebut karena dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Wirawan (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat berdampak pada OCB, diantaranya adalah kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, kepuasan kerja, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme dan keadilan organisasi. Berdasarkan penelitian Fadhillah et al. (2019) OCB juga dapat dipengaruhi oleh *Work-Life Balance* atau Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel saja yang akan di uji pengaruhnya terhadap OCB karyawan Bank Syariah Indonesia pasca merger,

yaitu variabel *Work-Life Balance* (WLB), Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi OCB karyawan ialah *Work-Life Balance*. Ketika seorang pekerja dapat secara efektif mengatur waktunya atau mencapai keseimbangan antara pekerjaan di kantor dan kewajiban pribadi dan keluarga, kondisi tersebut dikenal sebagai “*work-life balance*” (Lumunon & Sendow, 2019). Suatu organisasi yang tidak mengindahkan *work-life balance* karyawannya atau memiliki *work-life balance* yang buruk cenderung berkinerja buruk sehingga organisasi sulit untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sebaliknya, suatu organisasi yang mengindahkan *work-life balance* karyawannya atau memiliki *work-life balance* yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi dan akan mudah dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Huda Pratama et al. (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* hanya memiliki sumbangan 6,18% terhadap OCB pada guru SMK Muhammadiyah di Yogyakarta. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Fadhillah et al., (2019) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi OCB yaitu Kepuasan Kerja. Menurut Waspodo & Minadaniati (2012) seorang karyawan akan merasa puas apabila kebutuhan dan keinginannya telah terpenuhi, kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh individu atau karyawan baik positif maupun negatif mengenai pencapaian atau keberhasilan dalam pekerjaannya.

Menurut Fanani et al. (2016) karyawan yang bahagia dan merasa puas atas pekerjaannya lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak bahagia. aspek kepuasan yang terpenuhi akan mendorong kinerja karyawan yang tinggi. Menurut penelitian Fitrio et al. (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi OCB yaitu Iklim Organisasi. Lingkungan kerja yang dialami karyawan di tempat kerja dikenal sebagai iklim organisasi dan mencakup hal-hal seperti ruang kerja yang nyaman dan menyenangkan, rasa aman di tempat kerja, pencahayaan yang memadai, infrastruktur yang memadai, jaminan sosial yang memadai, peluang promosi, dan posisi serta pengawasan yang memadai (Sari, 2009). Karyawan yang bekerja di lingkungan yang kondusif untuk produktivitas dapat merasa nyaman dan fokus pada tugas-tugasnya, memungkinkan mereka untuk bekerja jauh di atas harapan meja kerja mereka, atau yang dikenal dengan OCB. Menurut penelitian Khairuddin (2020), iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Peneliti memilih studi kasus di BSI Kota Cilegon karena BSI merupakan satu-satunya Bank syariah terbesar di Kota Cilegon dengan penduduk mayoritas beragama islam mencapai 97,46% dari seluruh jumlah penduduk Kota Cilegon. Dilansir dari laman dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Cilegon, jumlah penduduk Kota Cilegon per tahun 2022 sebanyak 435.179 jiwa dengan penduduk beragama islam berjumlah 424.102 (97,46%), Kristen berjumlah 7.431 (1.70%), Katholik berjumlah 1.796 (0,41%), Hindu

berjumlah 1.351 (0,31%), Budha berjumlah 499 (0,11%), Konghuchu dan aliran kepercayaan berjumlah 0% (Dukcapil, 2022). Dengan mayoritas penduduk Cilegon yang beragama islam, sudah seharusnya BSI yang ada di Kota Cilegon menunjukkan kinerja yang baik dan bisa menyaingi bank-bank konvensional maupun bank syariah lain yang ada di Kota Cilegon.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian. Dari beberapa penelitian terdahulu terkait OCB, peneliti belum menemukan penelitian yang mengambil objek penelitian pada karyawan Bank Syariah khususnya Bank Syariah Indonesia (BSI) yang belum lama ini melakukan merger. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti OCB pada Bank Syariah Indonesia pasca merger.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilatar belakangi dari adanya merger bank syariah yang resmi lahir tahun 2021 lalu. Peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruhnya dari tiga variabel yang sebagaimana sudah dijelaskan diatas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BSI Kota Cilegon setelah mengalami merger dengan tantangan yang lebih besar dari sebelumnya. Maka pada akhirnya penulis menentukan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus BSI Cilegon Pasca Merger)”**.

B. Rumusan Masalah

Beberapa pokok masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, antara lain sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi pembaca untuk menambah ilmu pengetahuan.

b. Peneliti Berikutnya

Besar harapan agar penelitian ini bisa menjadi bahan referensi yang dapat digunakan peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang *Organizational Citizenship Behavior*

2. Manfaat Praktis

Bagi Bank, Penelitian ini dapat menambah informasi untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) SDM atau Karyawannya.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang satu sama lain saling berkaitan. Berikut sistematika pembahasan dalam penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi sub latar belakang masalah yang menjelaskan gambaran besar tentang pentingnya penelitian yang dilakukan, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi landasan teori yang menjelaskan teori-teori pendukung hipotesis, penelitian terdahulu yang berisi penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi sub jenis dan sifat penelitian, teknik dan sumber pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, skala ukur penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum objek penelitian akan dijelaskan pada bab ini. Selanjutnya terdapat hasil analisis data yang setelahnya dijabarkan menjadi pembahasan penelitian yang diambil dari objek penelitian.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan penemuan dari penelitian yang sudah dilakukan dijabarkan pada bab ini, disertai juga dengan pemaparan kendala selama melakukan penelitian, juga saran dan masukan dari penulis yang akan berguna bagi penelitian di masa mendatang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *Organisational Citizenship Behavior* (OCB), dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Work-life balance* tidak memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Sehingga, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang menyatakan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan BSI Kota Cilegon pasca merger ditolak. Sedangkan kepuasan kerja dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dan semakin kondusif Iklim Organisasi di BSI Kota Cilegon, semakin tinggi pula OCB nya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dan ketiga diterima. Secara simultan, *work-life balance*, kepuasan kerja dan iklim organisasi dapat mempengaruhi OCB karyawan BSI Kota Cilegon pasca merger.

B. Keterbatasan Penelitian

Penulis berusaha semaksimal mungkin selama penyusunan skripsi ini untuk menghasilkan keluaran yang sesuai dengan harapan. Sayangnya, peneliti menemui tantangan, keterbatasan, dan batasan saat menyelesaikan tugas akhir ini, yang mungkin berdampak pada temuan penelitian. Adapun

keterbatasan dalam penelitian ini yang pertama, dari tiga BSI yang ada di Cilegon, hanya dua BSI yang menerima adanya penelitian. Sehingga sampel yang digunakan oleh peneliti hampir mendekati jumlah minimum. Dua BSI diantaranya yaitu BSI Ex Bank Syariah Mandiri & BSI Ex BNI Syariah. Satu diantaranya yaitu BSI Ex BRI Syariah.

Kedua, seringkali informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner tidak secara akurat mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan oleh persepsi dan pendapat yang berbeda-beda. Juga unsur kejujuran yang mempengaruhi cara pengisian kuesioner. Dan yang terakhir, terlepas dari kenyataan bahwa ada banyak faktor tambahan yang memerlukan penelitian lebih lanjut, peneliti hanya fokus pada variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi OCB karyawan BSI di Kota Cilegon.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maupun beberapa keterbatasan penelitian diatas, penulis menyarankan bagi BSI Kota Cilegon, diharapkan agar lebih terbuka untuk menerima peneliti-peneliti selanjutnya untuk meneliti di BSI Kota Cilegon dan juga diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya dan juga selalu berusaha menciptakan Iklim organisasi yang baik agar semakin tinggi OCB pada karyawan BSI Kota Cilegon

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk tidak hanya menggunakan satu metode pengumpulan data berupa kuesioner saja. Menggunakan beberapa metode pengumpulan data seperti wawancara, observasi atau yang lainnya dapat memberikan hasil yang maksimal dan informasi yang diperoleh lebih mendalam. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel selain yang terdapat dalam penelitian ini. Besar harapan penulis bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperbanyak dan mengembangkan variabel dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 135–138. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/233>
- Agbejule, A., Rapo, J., & Saarikoski, L. (2021). Vertical and horizontal trust and team learning: the role of organizational climate. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(7), 1425–1443. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-05-2020-0155>
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, 50–60.
- Amirullah. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Banyumedia Publishing.
- Anshori, A. G. (2018). *Perbankan Syariah di Indonesia*. Gajah Mada University Press.
- Arifin, Z. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Azkia Publisher.
- Ascarya, & Yumanita, D. (2005). *Bank Syariah: Gambaran Umum*. Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL AKMAMI: AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI*, 182–191.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505–522. <https://doi.org/10.5465/AMR.2002.7566023>
- BSI. (2021). *Sejarah Perseroan*. Bank Syariah Indonesia. ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html
- BSI. (2022). *Laporan Tahunan 2022*. Bank Syariah Indonesia. ir.bankbsi.co.id/annualreports.html
- Dukcapil, D. (2022). *Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama*. Satu Data Cilegon. <https://satudata.cilegon.go.id/dataDasar/opd/O154/DINAS-KEPENDUDUKAN-DAN-CATATAN-SIPIL>
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Roosallyn Assyofa, A. (2019). *Prosiding Manajemen Pengaruh Kesimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi pada Pegawai dan Guru SMAN 17 Bandung) The Influence of Work Life Balance and Work Load To The Organizational Citizenship Be.*
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2017). *PENGARUH KEPUASAN KERJA*

DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI). 1, 1.

- Fattah, A., Sma, J., Muhammad, A., Quran, A. L., Stai, D., & Muhammad, A. (2023). *Konsep keseimbangan hidup dalam perspektif al quran*. 1(1), 58–69.
- Fattah, H. (2017). *KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Penerbit Almatara (Anggota IKAPI).
- Febria. (2015). Perencanaan Alat Ukur Kualitas Perangkat Lunak Menggunakan Komponen ISO/IEC 9126. *Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*.
- Fentrio, A., Riane, I., Pio, J., Tatimu, V., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado*. 3(4), 2022.
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em01>
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 1–36.
- Helvaci, M. A., & Eker, N. (2019). The Effect of Teachers' Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Education Studies*, 6(6), 59–81. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3407733>
- Huda Pratama, S., Yuliasesti Diah Sari, E., & Siwi Widiana, H. (2022). *KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA, BAGAIMANA DAMPAKNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ? WORK-LIFE BALANCE AND HAPPINESS AT WORK, HOW IS THE IMPACT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)?* (Vol. 20).
- Ifham, A. (2015). *INI LHO BANK SYARIAH! MEMAHAMI BANK SYARIAH DENGAN MUDAH*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants of Organizational

- Citizenship behavior and its Outcomes. *Global Bussiness and Management Reasearch: An International Journal*, 54–56.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 75–84.
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, OCCUPATIONAL HEALTH AND WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI. *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Manggaharti, R., & Novianti, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Mardiatmoko, G. (2020). The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of the Preparation of the Allometric Equation of Young Walnuts). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 333–342.
- Margahana, H., Haryono, S., Rosady, F., & Mdsaad, M. S. (2018). The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical. *Researchgate.Net*, 4(August), 42–54. https://www.researchgate.net/profile/Siswoyo-Haryono/publication/327096355_The_Effects_of_Job_Motivation_and_Job_Satisfaction_Toward_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_and_Its_Impact_on_Job_Performance_of_Paramedical_Community_Health_Centers_in_the_C
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Meneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170–183.
- Novikasari, I. (2017). Uji Validitas Instrumen. *Seminar Nasional Riset Inovatif 2017*, 1(1), 530–535. <https://eproceeding.undiksha.ac.id/index.php/senari/article/download/1075/799>
- Nurjannah, R. (2022). *Analisis Dampak Merger terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kuala Simpang*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. 26, 514.

- Poulouse, S., & Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 01–17.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI PT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO). *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10, 123–131.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP OCB PEGAWAI. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78.
<https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>
- Pujihastuti, I. (2010). PRINSIP PENULISAN KUESIONER PENELITIAN. *CEFARS: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 43–56.
- Putra, R. S. (2010). WORK LIFE BALANCE PADA PEJABAT WANITA YANG ADA DI SALAH SATU UNIVERSITAS DI INDONESIA. *Jurnal Ecopreneur 12 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 119–128.
- Putri Tahniah, D., & Mubaraq Ritonga, I. (2022). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI GRAND MERCURE MEDAN ANGKASA HOTEL.*
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balanced) pada Wanita Bekerja. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4, 129–141.
- Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(6), 101–110.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>
- Rohayati, A. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia.*
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). 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 Kebum. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 5).
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Sari, E. (2009). PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 18–24.

- Saxena, S., Tomar, K., & Tomar, S. (2019). *Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Reviews Further*.
- Suifan, T. S. (2016). The Impact of Organizational Climate and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*.
- Suryani, H. (2015). *METODE RISET KUANTITATIF: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susanty, E. (2013). IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*.
- Syahrudin. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SAMARINDA. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Teresia, N., & Suyasa, T. Y. s. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karya Call Centre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10, 154–169.
- Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 77–95. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.433>
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *Jurnal Euilibrium*, 06, 19–28.
- Ulfa, A. (2021). Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PADA PT. TRUBUS SWADAYA DEPOK. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 03, 1–16.
- Wirawan. (2013). *KEPEMIMPINAN*. Rajawali Pers.
- Yulianto, N. ahmad B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational

Citizenship Behavior (OCB) Islam. *Perwira Journal of Economic and Bussines (PJEB)*, 1.

Yuliara, I. M. (2016). *MODUL REGRESI LINIER BERGANDA*.

Yusuf, A. M. (2014). *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. KENCANA (Divisi dari PRENADAMEDIA Group).

