

PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) PADA PT. WAHANA LENTERA RAYA GRESIK

Ari Rahman Syafii¹, Nikma Yucha²

[¹, ²](mailto:ari_rahman_syafii@student.umaha.ac.id), [²](mailto:nikma@dosen.umaha.ac.id)

Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi pada PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 karyawan melalui teknik probability sampling, data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang meliputi uji validitas, reliabilitas, outer model, inner model, dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pengaruh langsung beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa OCB memiliki peran mediasi yang penting dalam menghubungkan beban kerja dan work-life balance dengan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya strategi manajerial yang tidak hanya mengatur beban kerja dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Kata Kunci: Beban kerja, Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Organizational Citizenship Behavior, PT. Wahana Lentera Raya.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan industri yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental, menurunkan efektivitas kerja, dan memicu stres (Sulastris & Onsardi, 2020). Sebaliknya, work-life balance yang baik mendorong motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan (Soelton, 2023). Selain itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi faktor strategis yang memperkuat pencapaian kinerja melalui perilaku sukarela yang melampaui tuntutan formal, seperti membantu rekan kerja dan menjaga lingkungan kerja (Lestari et al., 2018). Namun, penelitian yang menguji peran mediasi OCB pada hubungan antara beban kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan di sektor manufaktur kayu olahan masih terbatas.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada hubungan antara beban kerja, work-life balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan kinerja karyawan di PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Penelitian ini ingin mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap OCB dan kinerja karyawan, serta apakah work-life balance berpengaruh terhadap OCB dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini mengkaji apakah OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara lebih rinci, penelitian ini meneliti apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan apakah work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Selanjutnya, penelitian ini juga menguji apakah beban kerja dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta apakah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, penelitian ini menganalisis peran OCB sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh beban

kerja terhadap kinerja karyawan, serta memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi pada PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei, penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris yang dapat memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia di industri manufaktur.

Secara akademik, studi ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai hubungan faktor kerja dan kinerja dengan mempertimbangkan peran OCB sebagai variabel mediasi. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengatur beban kerja dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja demi mendorong perilaku positif karyawan serta mencapai kinerja optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antarvariabel beban kerja (X1), work-life balance (X2), Organizational Citizenship Behavior/OCB (Z), dan kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Populasi penelitian mencakup 133 karyawan dari beberapa departemen—Quality Assurance, Purchasing, PPIC, Product Development, dan Gudang Bahan Baku—dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling, sehingga hasil dapat mewakili variasi karakteristik unit kerja di perusahaan tersebut.

Objek penelitian adalah karyawan perusahaan; kriteria responden berfokus pada keterlibatan langsung dalam proses kerja di unit-unit tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang memuat indikator-indikator masing-masing variabel, kemudian diperiksa kelayakannya melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum analisis utama dilakukan.

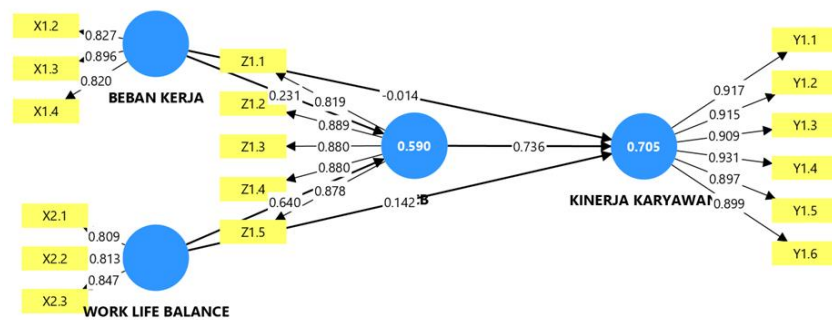
Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menaksir hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Tahapan analitik mencakup evaluasi outer model (validitas konvergen/ diskriminan dan reliabilitas komposit), evaluasi inner model (kecocokan model, koefisien jalur, serta R^2), dan pengujian hipotesis; pengolahan dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS (versi 4). Pendekatan ini memungkinkan pengujian peran mediasi OCB secara simultan dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.0 (Lampiran 4), evaluasi convergent validity menunjukkan seluruh indikator pada variabel Beban Kerja (X1), Work-Life Balance (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z) memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Hal ini berarti setiap indikator valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukurnya secara konsisten.

Pada variabel Beban Kerja, nilai loading factor berkisar antara 0,820–0,896; Work-Life Balance antara 0,809–0,847; Kinerja Karyawan antara 0,897–0,931; dan OCB antara 0,819–0,889. Nilai-nilai ini mengindikasikan kontribusi yang kuat dari masing-masing indikator dalam menjelaskan konstruk, sehingga instrumen penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Indikator/Variabel Laten	Loading Factor	Keterangan
X1.2	0.827	Valid
X1.3	0.896	Valid
X1.4	0.820	Valid
X2.1	0.809	Valid
X2.2	0.813	Valid
X2.3	0.847	Valid
Y1	0.917	Valid
Y2	0.915	Valid
Y3	0.909	Valid
Y4	0.931	Valid
Y5	0.897	Valid
Y6	0.899	Valid
Z1.1	0.819	Valid
Z1.2	0.889	Valid
Z1.3	0.880	Valid
Z1.4	0.880	Valid
Z1.5	0.878	Valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria Cronbach's alpha dan Composite Reliability ($> 0,70$). Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's alpha 0,806 dan Composite Reliability 0,820; Work-Life Balance (X2) sebesar 0,959 dan 0,960; OCB (Z) sebesar 0,919 dan 0,920; serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,762 dan 0,763. Nilai-nilai ini mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap pengujian model struktural. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel laten yang dimaksud secara konsisten.

Variabel Laten	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Ket.
Beban Kerja (X1)	0.806	0.820	Valid
Work Life Balance (X2)	0.959	0.960	Valid
OCB (Z)	0.919	0.920	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.762	0.763	Valid

Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Evaluasi outer model dilakukan dengan pengukuran validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas outer model terdapat dua faktor sebagai penentu suatu variabel laten, yakni nilai factor loading (convergent validity) dan nilai cross loading (discriminant validity).

Uji Convergent Validity

Hasil evaluasi convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki nilai loading factor di atas ambang batas 0,70, sehingga dapat dinyatakan valid. Pada variabel Beban Kerja (X1), nilai loading factor masing-masing

indikator adalah X1.2 sebesar 0,827, X1.3 sebesar 0,896, dan X1.4 sebesar 0,820. Variabel Work-Life Balance (X2) memiliki nilai X2.1 sebesar 0,809, X2.2 sebesar 0,813, dan X2.3 sebesar 0,847. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai yang sangat tinggi, yaitu Y1 sebesar 0,917, Y2 sebesar 0,915, Y3 sebesar 0,909, Y4 sebesar 0,931, Y5 sebesar 0,897, dan Y6 sebesar 0,899. Sementara itu, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z) memiliki nilai Z1.1 sebesar 0,819, Z1.2 sebesar 0,889, Z1.3 sebesar 0,880, Z1.4 sebesar 0,880, dan Z1.5 sebesar 0,878. Seluruh nilai ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukurnya secara konsisten, sehingga instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan pada tahap analisis model struktural.

Indikator/Variabel Laten	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
X1.2	0.827	Valid
X1.3	0.896	Valid
X1.4	0.820	Valid
X2.1	0.809	Valid
X2.2	0.813	Valid
X2.3	0.847	Valid
Y1	0.917	Valid
Y2	0.915	Valid
Y3	0.909	Valid
Y4	0.931	Valid
Y5	0.897	Valid
Y6	0.899	Valid
Z1.1	0.819	Valid
Z1.2	0.889	Valid
Z1.3	0.880	Valid
Z1.4	0.880	Valid
Z1.5	0.878	Valid

Uji Discriminant Validity

Hasil evaluasi discriminant validity menggunakan kriteria cross-loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading factor tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lain. Sebagai contoh, indikator X1.2, X1.3, dan X1.4 memiliki nilai loading factor masing-masing 0,827; 0,896; dan 0,820 terhadap konstruk Beban Kerja, yang lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator tersebut dengan konstruk Kinerja Karyawan, OCB, maupun Work-Life Balance. Pola yang sama terlihat pada indikator-indikator variabel Work-Life Balance (X2.1–X2.3), Kinerja Karyawan (Y1–Y6), dan OCB (Z1.1–Z1.5), di mana nilai loading tertinggi selalu berada pada konstruk asalnya.

Temuan ini menegaskan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria discriminant validity, yang berarti setiap indikator mampu membedakan konstruk yang diukurnya dari konstruk lainnya secara jelas. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan valid secara diskriminan dan layak digunakan pada tahap analisis struktural.

Indikator/Variabel Laten	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	OCB	Work Life Balance
X1.2	0.827	0.242	0.387	0.333
X1.3	0.896	0.398	0.460	0.356
X1.4	0.820	0.396	0.426	0.389
X2.1	0.263	0.540	0.596	0.809
X2.2	0.371	0.555	0.604	0.813
X2.3	0.411	0.584	0.624	0.847

Y1	0.342	0.917	0.789	0.655
Y2	0.414	0.915	0.724	0.567
Y3	0.383	0.909	0.752	0.621
Y4	0.379	0.931	0.770	0.639
Y5	0.373	0.897	0.731	0.650
Y6	0.389	0.899	0.790	0.583
Z1.1	0.460	0.676	0.819	0.660
Z1.2	0.340	0.772	0.889	0.672
Z1.3	0.464	0.726	0.880	0.653
Z1.4	0.437	0.711	0.880	0.602
Z1.5	0.492	0.737	0.878	0.624

Uji Average Variance Extarcted (AVE)

Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai AVE di atas ambang batas 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Secara rinci, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,720, Work-Life Balance (X2) sebesar 0,831, OCB (Z) sebesar 0,756, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,677. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstraknya tergolong tinggi. Dengan demikian, model Structural Equation Modeling–Partial Least Square yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memiliki validitas konvergen dan reliabilitas konstruk yang baik, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural.

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.720	Valid
Work Life Balance (X2)	0.831	Valid
OCB (Z)	0.756	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.677	Valid

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability di atas ambang batas 0,70, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas konstruk. Secara rinci, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's alpha 0,806 dan Composite Reliability 0,820; Work-Life Balance (X2) sebesar 0,959 dan 0,960; OCB (Z) sebesar 0,919 dan 0,920; serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,762 dan 0,763. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian model struktural dalam Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS).

Variabel Laten	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Ket.
Beban Kerja (X1)	0.806	0.820	Valid
Work Life Balance (X2)	0.959	0.960	Valid
OCB (Z)	0.919	0.920	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.762	0.763	Valid

Uji Model Struktural atau Inner Model

Inner model menunjukkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Model struktural digunakan untuk menguji hubungan antar indikator yang membentuk variabel

Uji R-Square

Hasil pengujian koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,705. Hal ini mengindikasikan bahwa 70,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, sedangkan 29,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Sementara itu, variabel OCB (Z) memiliki nilai R^2 sebesar 0,590, yang berarti 59% variasi OCB dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, sedangkan 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Berdasarkan kriteria Chin (1998), nilai R^2 pada kedua variabel tersebut berada dalam kategori kuat hingga moderat, sehingga model struktural yang dibangun dinilai memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Variabel Laten	R Square
Kinerja Karyawan	0.705
OCB	0.590

Uji F-Square

Hasil pengujian F-Square (f^2) menunjukkan variasi kekuatan pengaruh antarvariabel dalam model penelitian. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai f^2 sebesar 0,001, yang tergolong sangat kecil dan tidak signifikan, sehingga beban kerja secara langsung tidak memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, Beban Kerja terhadap OCB memiliki nilai f^2 sebesar 0,107 (kategori kecil), mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat memberikan dorongan terbatas pada peningkatan perilaku sukarela karyawan.

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai f^2 sebesar 0,753, yang termasuk kategori sangat besar, menandakan bahwa perilaku ekstra karyawan di luar deskripsi pekerjaan formal memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja yang optimal. Sementara itu, hubungan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai f^2 sebesar 0,031 (kategori kecil), sehingga pengaruh langsungnya relatif lemah. Namun, Work-Life Balance terhadap OCB memperoleh nilai f^2 sebesar 0,819, yang tergolong sangat besar, menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor dominan yang memicu perilaku positif karyawan di tempat kerja. Temuan ini menegaskan bahwa OCB berperan sebagai penghubung penting dalam memaksimalkan pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan.

Hubungan	F-Square	Ket.
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.001	Tidak Signifikan
Beban Kerja -> OCB	0.107	Kecil
OCB -> Kinerja Karyawan	0.753	Sangat Besar
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.031	Kecil
Work Life Balance -> OCB	0.819	Sangat Besar

Uji Path Analysis

Hasil analisis jalur (path analysis) menggunakan SEM-PLS menunjukkan variasi kekuatan dan signifikansi pengaruh antarvariabel laten dalam model penelitian. Pada hubungan langsung, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar -0,014 dengan t-statistics 0,261 dan p-value 0,794 ($>0,05$), sehingga pengaruhnya dinyatakan tidak signifikan. Sebaliknya, Beban Kerja terhadap OCB menunjukkan koefisien 0,231 dengan t-statistics 2,625 dan p-value 0,009 ($<0,05$), menandakan pengaruh positif dan signifikan.

OCB terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien 0,736 dengan t-statistics 8,881 dan p-value 0,000, yang mengindikasikan pengaruh positif sangat kuat dan signifikan. Hubungan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien 0,142 (t-statistics 1,676; p-value 0,094) dan dinyatakan tidak signifikan. Namun, Work-Life Balance terhadap OCB memperoleh koefisien 0,640 (t-statistics 8,742; p-value 0,000), yang berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pada hubungan tidak langsung, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB memiliki koefisien 0,163 (t-statistics 2,435; p-value 0,015), sedangkan Work-Life Balance

terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB memiliki koefisien 0,464 (t-statistics 5,621; p-value 0,000). Keduanya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, menguatkan peran OCB sebagai variabel mediasi yang penting dalam memaksimalkan dampak Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
Pengaruh Langsung Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.014	-0.008	0.055	0.261	0.794
Pengaruh Langsung Beban Kerja -> OCB	0.231	0.233	0.088	2.625	0.009
OCB -> Kinerja Karyawan	0.736	0.729	0.084	8.881	0.000
Pengaruh Langsung Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.142	0.150	0.085	1.676	0.094
Pengaruh Langsung Work Life Balance -> OCB	0.640	0.642	0.073	8.742	0.000
Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.163	0.163	0.067	2.435	0.015
Pengaruh Tidak Langsung Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.464	0.464	0.083	5.621	0.000

Uji Model Fit

Uji kecocokan model dilakukan untuk menilai sejauh mana model yang diusulkan sesuai dengan data empiris, mencakup evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,059, lebih kecil dari ambang batas 0,08, yang mengindikasikan good fit. Nilai d_{ULS} sebesar 0,537 dan d_G sebesar 0,526 menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik, meskipun keduanya tidak memiliki kriteria baku, semakin kecil nilainya semakin baik. Nilai Chi-square yang diperoleh sebesar 296,977 tidak dijadikan acuan utama dalam SEM-PLS karena sifatnya non-parametrik dan sensitif terhadap ukuran sampel. Sementara itu, nilai NFI sebesar 0,816 melebihi batas minimum 0,80, yang berarti model telah mencapai tingkat kecocokan yang memadai. Secara keseluruhan, indikator-indikator ini mengonfirmasi bahwa model yang diajukan memiliki kesesuaian yang baik dengan data, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

	Estimated Model
SRMR	0.059
d_{ULS}	0.537
d_G	0.526
Chi – Square	296.977
NFI	0.816

Hasil Uji Hipotesis

a. Pengaruh Langsung Beban Kerja (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara Beban Kerja (X1) dan OCB

(Z) sebesar 0,231 dengan nilai T-statistics sebesar 2,625 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,009 ($< 0,05$). Nilai positif pada koefisien mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang dikelola dengan baik berkontribusi pada peningkatan perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap OCB.

b. Pengaruh Langsung Work-Life Balance (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)

Koefisien jalur antara Work-Life Balance (X2) dan OCB (Z) tercatat sebesar 0,640 dengan T-statistics sebesar 8,742 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan, sehingga semakin baik Work-Life Balance yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat OCB yang ditunjukkan. Hipotesis alternatif diterima.

c. Pengaruh Langsung Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien jalur antara Beban Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,014 dengan T-statistics 0,261 ($< 1,96$) dan p-value 0,794 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Koefisien negatif mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja, meskipun efeknya tidak signifikan secara statistik.

d. Pengaruh Langsung Work-Life Balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur antara Work-Life Balance (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,142 dengan T-statistics sebesar 1,676 ($< 1,96$) dan p-value 0,094 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, meskipun arah hubungannya positif.

e. Pengaruh Langsung Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur antara OCB (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,736 dengan T-statistics 8,811 ($> 1,96$) dan p-value 0,000 ($< 0,05$). Nilai ini mengindikasikan pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan, sehingga semakin tinggi tingkat OCB, semakin baik pula kinerja karyawan.

f. Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui OCB (Z)

Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien tidak langsung sebesar 0,163 dengan T-statistics 2,435 ($> 1,96$) dan p-value 0,015 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa OCB berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Beban kerja yang efektif dapat meningkatkan OCB, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

g. Pengaruh Tidak Langsung Work-Life Balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui OCB (Z)

Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,464 dengan T-statistics 5,621 ($> 1,96$) dan p-value 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa OCB secara signifikan memediasi hubungan antara Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja yang baik mendorong peningkatan OCB, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

No	Hipotesis	Keterangan
1	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Diterima
2	Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Diterima
3	Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Diterima

4	Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Diterima
5	OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
6	OCB dapat memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
7	OCB dapat memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	Diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), sedangkan Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, namun keduanya tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan. OCB terbukti memiliki pengaruh positif yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, OCB berperan sebagai mediator signifikan pada hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, serta antara Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan. Hasil ini menjawab rumusan masalah penelitian dan menunjukkan bahwa peningkatan OCB dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, meskipun beban kerja dan work-life balance tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menegaskan peran OCB dalam meningkatkan kinerja, sedangkan secara praktis, hasil ini mengimplikasikan pentingnya manajemen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong perilaku sukarela karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah cakupan sampel yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan berbagai sektor industri dan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, N., Sutanto, E. M., & Hadi, C. (2018). Organizational citizenship behavior and its impact on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 93–104. <https://doi.org/10.9744/jmk.20.2.93-104>
- Soelton, M. (2023). Work-life balance and employee performance in the industrial era 4.0. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 55–68.
- Sulastri, E., & Onsardi. (2020). The effect of workload and work environment on employee performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 12–20.