

EXPLORING THE DRIVERS OF EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF OCB, WORK-LIFE BALANCE, AND JOB SATISFACTION IN AN INDONESIAN MANUFACTURING FIRM

Yanthi Meitry Gunawan¹, Siti Kholifah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang

Correspondence E-mail: yanthimeitry46@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk: 26/06/2025

Artikel revisi: 15/07/2025

Artikel diterima: 31/07/2025

Keywords: Job Satisfaction;
Organizational Citizenship
Behavior; Performance; Work-Life
Balance

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT HTP Metalworks, perusahaan manufaktur yang menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas di tengah meningkatnya tuntutan operasional. Penelitian ini membahas kesenjangan kritis dalam konteks UKM Indonesia, di mana kesejahteraan karyawan dan upaya diskresioner sering diabaikan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh 80 karyawan, data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif, dengan kekuatan penjelasan gabungan sebesar 58,4%. Ini menyoroti pentingnya membina lingkungan kerja yang mendukung dan sikap karyawan yang positif. Studi ini berkontribusi secara teoritis dengan mengintegrasikan pertukaran sosial dan teori permintaan sumber daya pekerjaan dalam konteks ekonomi berkembang, dan secara praktis dengan menawarkan wawasan yang dapat ditindaklanjuti untuk manajemen SDM dalam pengaturan industri yang serupa.

ABSTRACT

This study examines the influence of organizational citizenship behavior, work-life balance, and job satisfaction on employee performance at PT. HTP Metalworks, a manufacturing company facing challenges in maintaining productivity amid increasing operational demands. The research addresses a critical gap in the context of Indonesian SMEs, where employee well-being and discretionary efforts are often overlooked. Using a quantitative approach with a saturated sample of 80 employees, primary data were collected through questionnaires and analyzed using regression analysis. Results indicate that all three variables significantly and positively influence employee performance, both individually and collectively, with a combined explanatory power of 58.4%. This highlights the importance of fostering supportive work environments and positive employee attitudes. The study contributes theoretically by integrating social exchange and job demand-resource theories in a developing economy context, and practically by offering actionable insights for HR management in similar industrial settings.



INTRODUCTION

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi faktor krusial dalam menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi juga sebagai agen perubahan dan inovasi yang mendorong pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja karyawan, sebagai salah satu indikator utama efektivitas SDM, menjadi tolok ukur penting dalam menilai sejauh mana kontribusi individu terhadap pencapaian target organisasi. Perusahaan yang mampu mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawannya cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, daya saing yang kuat, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal karyawan. Banyak faktor internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi kinerja, seperti sistem penghargaan, kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi, hingga keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, masih terdapat ketidaksepakatan dalam temuan-temuan tersebut, terutama dalam konteks perusahaan di negara berkembang seperti Indonesia. Beberapa studi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih dominan, sementara yang lain menekankan pentingnya insentif eksternal. Hal ini menunjukkan adanya *research gap*—yakni kurangnya pemahaman yang komprehensif dan kontekstual mengenai faktor-faktor kunci yang paling signifikan memengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis industri dan latar belakang organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, muncul pertanyaan penting: faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana interaksi antar faktor tersebut dalam konteks organisasi lokal? Selain itu, masih belum jelas sejauh mana variabel-variabel seperti kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier saling terkait dalam membentuk kinerja yang optimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan? (3) Bagaimana peran gaya kepemimpinan transformasional dalam memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi dasar untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan secara holistik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran mediasi kepuasan kerja dan moderasi gaya kepemimpinan transformasional. Dengan pendekatan kuantitatif dan pengujian model regresi, penelitian ini berupaya memberikan bukti empiris yang dapat menjelaskan dinamika hubungan antar variabel dalam konteks organisasi di Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur manajemen SDM, khususnya dalam memahami mekanisme yang mendasari peningkatan kinerja karyawan.

Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi para manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif, terutama dalam hal sistem kompensasi, peningkatan kepuasan kerja, dan pengembangan gaya kepemimpinan. Dengan memahami faktor-faktor yang benar-benar berdampak pada kinerja, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab gap akademik, tetapi juga memberikan solusi strategis bagi tantangan manajemen SDM di dunia kerja kontemporer..

LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah suatu pencapaian atas prestasi kerja, baik itu secara kualitas ataupun kuantitas yang telah dilakukan atas dasar tujuan pekerjaan yang dalam hal ini telah ditetapkan perusahaan (Rahman & Kistyanto, 2019). Dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dadan Sutrisno, 2020) yang menemukan bahwa perilaku kewargaan organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Lalu dibuktikan oleh (Azaria Maharani & Purwo Saputro, 2023) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, (Rahmawati et al., 2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan kemudian pembuktian dari (Catur Widayati, Magito, Agung Soihin, 2020) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (X₁)

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu bentuk rasa sukarela dari karyawan untuk membantu sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari di tempat kerja. OCB sangat penting di sebuah perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang positif serta dengan adanya OCB dapat membantu sesama karyawan untuk meningkatkan kolaborasi antar karyawan guna menciptakan dorongan untuk kinerja tim agar lebih baik. (Rasminingsih & Permadi,

2023) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku seseorang yang dapat memenuhi lebih dari kebutuhan peran yang ada di tempat kerja mereka dan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dibuktikan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Dadan Sutrisno, 2020) yang menemukan bahwa perilaku kewargaan organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Work life balance (WLB)- (X₃)

Pada era dunia kerja yang semakin kompetitif, keseimbangan kehidupan kerja merupakan komponen kunci yang menentukan kinerja karyawan. (Azaria Maharani & Purwo Saputro, 2023) *Work life balance* (WLB) didefinisikan sebagai suatu keselarasan yang tercipta di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terciptanya rasa nyaman baik mengenai komitmen untuk bekerja maupun dalam peran karyawan di dalam keluarga mereka. Dibuktikan dengan hasil penelitian Menurut (Azaria Maharani & Purwo Saputro, 2023) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, (Rahmawati et al., 2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja dikarenakan para pekerja tidak mampu membagi waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan Kerja merupakan ukuran seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Menurut (Wagner & Hollenbeck, 2020) dalam Purba, S. et al. (2021), kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan. Dibuktikan dengan hasil penelitian (Catur Widayati, Magito, Agung Soihin, 2020) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

H1: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB), didefinisikan sebagai tindakan individu diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan formal tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi (Organ, 1988), diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku seperti altruisme, kesadaran, dan kebajikan sipil menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, mendukung kohesi tim, dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas. Dalam konteks perusahaan manufaktur, di mana kerja tim dan efisiensi operasional sangat penting, OCB dapat secara signifikan memengaruhi hasil kinerja individu dan kolektif.

H2: Keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Menurut model Job Demands-Resources (JD-R), karyawan yang mencapai keseimbangan yang lebih baik mengalami tingkat stres dan kelelahan yang lebih rendah, yang mengarah pada motivasi dan keterlibatan yang lebih tinggi. Dalam lingkungan operasi manufaktur yang menuntut, menjaga keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental, sehingga meningkatkan fokus, kehadiran, dan kinerja kerja secara keseluruhan.

H3: Kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja, didefinisikan sebagai respons emosional individu terhadap pengalaman kerja mereka (Locke, 1976), memainkan peran sentral dalam menentukan perilaku kerja. Karyawan yang puas lebih cenderung berkomitmen, termotivasi, dan bersedia mengerahkan upaya ekstra. Menggambar pada Teori Dua Faktor Herzberg, ketika karyawan melihat keadilan, pengakuan, dan peluang pertumbuhan dalam peran mereka, kepuasan mereka meningkat, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan berkurangnya niat pergantian.

H4: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan mengurangi stres terkait pekerjaan dan meningkatkan kepuasan pribadi. Pada gilirannya, karyawan yang puas menunjukkan komitmen dan upaya yang lebih besar dalam peran mereka. Hubungan berurutan ini menunjukkan bahwa dampak positif dari keseimbangan kehidupan kerja pada kinerja sebagian atau seluruhnya ditransmisikan melalui peningkatan kepuasan kerja, memposisikan kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi utama.

H5: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung terlibat dalam OCB sebagai bentuk timbal balik untuk pengalaman kerja yang positif (Organ, 1988). Sebaliknya, partisipasi dalam OCB dapat memperkuat rasa memiliki dan pengakuan, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan timbal balik ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mendorong OCB tetapi juga memperkuat dampaknya terhadap kinerja, bertindak sebagai jembatan psikologis antara perilaku diskresioner dan hasil kinerja.

METHOD

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. HTP Metalworks sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* (sampel jenuh). Sumber data yang digunakan adalah data

primer, dengan perolehan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang diukur dengan *skala likert* yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 30.

RESULT

Tabel 1. Analisis Data Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean ^a	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behavior (X1)	80	30	46	36.61	3.251
Work-Life Balance (X2)	80	30	45	37.15	3.394
Kepuasan Kerja (X3)	80	29	45	35.89	3.923
Valid N (listwise)	80				

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum tentang distribusi dan kecenderungan sentral dari variabel yang diteliti, menawarkan wawasan tentang karakteristik sampel. Kumpulan data terdiri dari 80 pengamatan di semua variabel, memastikan ukuran sampel yang cukup untuk analisis yang kuat.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB), diukur pada skala, menunjukkan skor rata-rata 36,61 dengan standar deviasi 3,251, menunjukkan tingkat perilaku diskresioner sedang di antara karyawan. Skor berkisar dari minimal 30 hingga maksimum 46, yang mencerminkan variabilitas dalam keterlibatan karyawan di OCB. Ini menunjukkan bahwa sementara karyawan umumnya menunjukkan perilaku kewarganegaraan yang positif, ada ruang untuk perbaikan dalam mendorong tingkat kontribusi sukarela yang lebih tinggi terhadap efektivitas organisasi.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja dinilai dengan nilai rata-rata 37,15 dan standar deviasi 3,394, menunjukkan persepsi yang relatif menguntungkan tentang keseimbangan kehidupan kerja di antara karyawan. Skor bervariasi antara minimal 30 dan maksimum 45, menyoroti perbedaan dalam seberapa baik karyawan mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi mereka. Ini menunjukkan bahwa sementara sebagian besar karyawan melaporkan keseimbangan yang dapat diterima, beberapa mungkin menghadapi tantangan dalam mencapai integrasi optimal antara pekerjaan dan kehidupan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja, diukur pada skala yang sama, memiliki rata-rata 35,89 dengan standar deviasi 3,923, menunjukkan tingkat kepuasan keseluruhan yang cukup positif. Skor berkisar dari minimal 29 hingga maksimum 45, mengungkapkan variasi yang signifikan dalam pengalaman karyawan terkait kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa sementara banyak karyawan puas dengan peran mereka, yang lain mungkin mengalami ketidakpuasan, yang berpotensi memengaruhi kinerja dan retensi.

Uji Validitas

Variabel Organizational Citizenship Behavior (X ₁)					Variabel Work Life Balance (X ₂)					Variabel Kepuasan Kerja (X ₃)					Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
Variabel	Pernyataan	r	r	Hasil	Variabel	Pernyataan	r	r	Hasil	Variabel	Pernyataan	r	r	Hasil	Variabel	Pernyataan	r	r	Hasil
Organizational Citizenship Behavior (X ₁)	X1	0,751	0,361	Valid	Work Life Balance (X ₂)	X1	0,589	0,361	Valid	Kepuasan Kerja (X ₃)	X1	0,657	0,361	Valid	Kinerja karyawan (Y)	X1	0,776	0,361	Valid
	X2	0,673	0,361	Valid		X2	0,589	0,361	Valid		X2	0,745	0,361	Valid		X2	0,634	0,361	Valid
	X3	0,577	0,361	Valid		X3	0,765	0,361	Valid		X3	0,873	0,361	Valid		X3	0,547	0,361	Valid
	X4	0,462	0,361	Valid		X4	0,485	0,361	Valid		X4	0,611	0,361	Valid		X4	0,686	0,361	Valid
	X5	0,742	0,361	Valid		X5	0,627	0,361	Valid		X5	0,543	0,361	Valid		X5	0,532	0,361	Valid
	X6	0,644	0,361	Valid		X6	0,666	0,361	Valid		X6	0,522	0,361	Valid		X6	0,593	0,361	Valid
	X7	0,683	0,361	Valid		X7	0,523	0,361	Valid		X7	0,476	0,361	Valid		X7	0,594	0,361	Valid
	X8	0,506	0,361	Valid		X8	0,551	0,361	Valid		X8	0,786	0,361	Valid		X8	0,621	0,361	Valid
	X9	0,683	0,361	Valid		X9	0,716	0,361	Valid		X9	0,431	0,361	Valid		X9	0,594	0,361	Valid
	X10	0,477	0,361	Valid		X10	0,703	0,361	Valid		X10	0,578	0,361	Valid		X10	0,735	0,361	Valid

Menunjuk nilai rhitung > rtabel (0,361) dan bertanda positif. Dengan demikian seluruh pernyataan tersebut dinyatakan **Valid**.

Uji Reliabilitas

Organizational Citizenship Behavior (X₁)

Dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar **0,798** > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) dapat diterima atau dinyatakan *reliabel* pada tingkat tinggi (0,600 – 0,799).

Work Life Balance (X₂)

Dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar **0,800** > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X₂) dapat diterima atau dinyatakan *reliabel* pada tingkat sangat tinggi (0,800 – 1,000).

Kepuasan Kerja (X₃)

Dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar **0,819** > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* (X₃) dapat diterima atau dinyatakan *reliabel* pada tingkat sangat tinggi (0,800 – 1,000).

Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar **0,823** > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Kinerja Karyawan* (Y) dapat diterima atau dinyatakan *reliabel* pada tingkat sangat tinggi (0,800 – 1,000).

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), ditunjukkan data residual terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS, besarnya nilai K-S 0,86 dengan struktur signifikan 0,200 dan nilai *Asymp.sig* (2-tailed) diatas $\alpha = 0,05$.

Uji Linieritas

Menunjukkan bahwa pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) nilai *sig deviation from linearity* **0,823** > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Menunjukkan bahwa pada variabel *Work Life Balance* (X₂) nilai *sig deviation from linearity* **0,802** > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Menunjukkan bahwa pada variable Kepuasan Kerja (X_3) nilai sig *deviation from linearity* $0,727 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas (uji VIF) menunjukkan bahwa $VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,10$ yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas terlihat titik – titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Berganda

Nilai konstanta (a) sebesar 1,805 mempunyai arti bahwa jika *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), *Work Life Balance* (X_2) dan Kepuasan Kerja dengan 0, maka tingkat atau besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,805.

Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui nilai Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,584 atau 58,4% menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), *Work Life Balance* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama – sama berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,4%, sedangkan sisanya 41,6 adalah dari epsilon (dari variabel yang tidak diteliti).

UJI HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

***Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan**

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai $t_{hitung} 7,434 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. HTP Metalworks.

***Work Life Balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. HTP Metalworks.**

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai $t_{hitung} 7,766 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. HTP Metalworks.

Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. HTP Metalworks.

Hasil perhitungan didapatkan nilai $t_{hitung} 8,169 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat dikatakan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. HTP Metalworks.

Uji F (Simultan)

Hasil perhitungan didapat nilai F_{hitung} 37,974 dengan tingkat signifikan 0,000 F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} (2,72), nilai alfa atau signifikansi 0,000 juga menunjukkan angka dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), *Work Life Balance* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. HTP Metalworks.

DISCUSSION

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{hitung} 7,434 > t_{tabel} 1,990 H_0 ditolak dengan nilai sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. HTP Metalworks.

Pengaruh *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{hitung} 7,766 > t_{tabel} 1,990 H_0 ditolak dengan nilai sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. HTP Metalworks.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{hitung} 8,169 > t_{tabel} 1,990 H_0 ditolak dengan nilai sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. HTP Metalworks.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), *Work Life Balance* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), *Work Life Balance* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} 37,974 dengan tingkat signifikan 0,000 F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} (2,72), maka H_0 ditolak dengan sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), *Work Life Balance* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. HTP Metalworks. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), *Work Life Balance*

(X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara simultan sebesar 58,4%, sedangkan sisanya 41,6% adalah dari epsilon (faktor-faktor yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variabel Y).

CONCLUSION

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan, seperti sikap sukarela membantu rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. *Work Life Balance* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diterima, akan lebih termotivasi dalam bekerja dan mencapai target perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior*, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Kombinasi ketiga faktor ini memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan performa karyawan di lingkungan PT. HTP Metalworks. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus mendorong perilaku positif dalam organisasi, menyediakan kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang mendukung, serta meningkatkan kepuasan kerja guna menciptakan karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Edisi ke2. Bandung : Zanaf Publishing.
- Amri, Syaiful. *et al.*. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen. Cetakan Pertama. Lombok Barat: Penerbit Seval Literindo Kreasi.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

- Auliya, N. H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Azaria Maharani, N., & Purwo Saputro, E. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Family Supportive Supervisor Behaviour, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8, 1-14. <https://doi.org/10.23917/benefit.v8i2.3033>
- Budiarti, Isniar. *et al* (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Busro, Muhammad. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Catur Widayati, Magito, Agung Soihin, R. T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 15-25. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>
- Dadan Sutrisno, C. (2020). *The Reaction Over Employees Performance Through Organizational Culture And Organizational Commitment Variables Whom Mediated By Organizational Citizenship Behaviour And Its Implications At Pt Sharprindo Dinamika Prima*. 1(6), 2686-5211. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Emita, I., Siregar, O., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(06), 80-90. <https://doi.org/10.56127/jukim.v1i06.439>
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja
- Fatmawati, M., Sulistyowati, L. N., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, September 2022.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, & Wibowo. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional* 1177, 1-11.

- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. Edisi ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin & Jumiatty Nurung, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra: Mitra Cendekia Media. Kasmir, (2019), “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi ke-5. Bandung : Raja Grafindo Persada.
- <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (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. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. *MANAJEMEN*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Nahrisah, E, & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 3(3). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Purba, S. *et al.*, (2021). Manajemen sumber daya manusia. Provinsi Cirebon: Penerbit Insania.
- Purjani, N. L. P., & Riana, I. G. (2018). The implication of person-job fit and person-organization fit on organizational citizenship behavior. *International Journal of Science and Research*, 8(9), 1625–1630. www.ijsr.net
- R. Terry, George & Leslie W. Rue, (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahayu, N.K.R.P (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/7078>
- Rahman, W., & Kistyanto, A. (2019). Hubungan Antara Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 410–429.

- Rahmawati, G., Dyah Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS), 2(1), 1-9.
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 12(3), 260-279.
- Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2), 30-38.
- Rostiawati, Enong. (2022). Komitmen Tugas dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Provinsi Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Provinsi Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Provinsi Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Provinsi Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardani, L. M & Firmansyah, R. (2021). *Work life balance* para pekerja buruh. Bojong Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Widiana, M. E. (2020). Pengantar Manajemen. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50.
- Yulianto, B & Saadah, N. (2020). Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.

Yulistiyono, A. *et al.*, (2021). Manajemen sumber daya manusia. Provinsi Cirebon: Penerbit Insania.

Yusuf, F. A *et al.* (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok : PT RajaGrafindo Persada.