

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB CRAFTING*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT. SOCFIN INDONESIA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

**NAMA : DWI SITI AZHAR
NPM : 1805160380
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 06 Oktober 2022 Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DWI SITI AZHAR
N P M : 1805160380
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB CRAFTING*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof LILA BISMALA S.T., M.Si)

Penguji II

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.M.)

Pembimbing

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DWI SITI AZHAR
N P M : 1805160380
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB CRAFTING*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi



MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM,

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwi Siti Azhar
NPM : 1805160380
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE, MM
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Socfin Indonesia Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Penjelasan pada bagian harus diperbaiki	12/09	[Signature]
Bab 5	Perbaikan ke arah penelitian	19/09	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Perbaikan tampilan tabel ..	12/09	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Agg Silyy Reza Lijy	12/09	[Signature]

Medan, September 2022

Diketahui Oleh :
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si)

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Muhammad Irfan Nasution, SE, MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Siti Azhar

NPM : 1805160380

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Crafting* Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan
Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada PT.
Socfin Indonesia Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya data-data kuesioner dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 15 September 2022

Yang membuat pernyataan,



Dwi Siti Azhar

ABSTRACT

The Effect of Work Life Balance and Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Self Efficacy As Moderating Variable At PT. Socfin Indonesia Medan

Dwi Siti Azhar

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
dwisitiazhar@gmail.com**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Work Life Balance and Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Self Efficacy as a moderating variable at PT. Socfin Indonesia Medan. The method used in this study is a quantitative associative approach. The population in this study were all employees at PT. Socfin Indonesia Medan. The number of samples used in this study amounted to 127 respondents. Data collection techniques used in this study were interviews and questionnaires. The data analysis technique in this study was descriptive statistical analysis and data analysis with partial least squares (PLS). Data processing in this study using the SmartPLS 3.0 software program. Based on the research results, Work Life Balance has an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Crafting has an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Life Balance which is moderated by Self Efficacy has an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Job Crafting which is moderated by Self Efficacy effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords : *Work Life Balance, Job Crafting, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Self Efficacy*

ABSTRAK

Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Socfin Indonesia Medan

Dwi Siti Azhar

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

dwisitiazhar@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Self Efficacy* sebagai variabel moderating pada PT. Socfin Indonesia Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 127 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner/angket. Teknik analisis data yang dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif dan analisis data dengan *partial least square* (PLS). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Work Life Balance* yang di moderasi *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Job Crafting* yang di moderasi *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci : *Work Life Balance, Job Crafting, Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Self Efficacy*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahilahirabil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul: **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Socfin Indonesia Medan”**.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha memaksimalkan untuk menyusun skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa pula penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Terima kasih kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik dan material

sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Irfan Nasution, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Socfin Indonesia Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Dan teruntuk diriku yang sudah berjuang untuk menyelesaikan skripsi, terimakasih sudah berkerja keras mengerjakan skripsi dengan penuh semangat dan teruntuk temen seperjuangan yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses dimasa depan, amin.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada-Nya, seraya mengharapkan ridho-Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT dan penulis juga mengharapkan masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat para penulis sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik didunia maupun diakhirat nanti.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2022
Penulis

Dwi Siti Azhar
1805160380

DAFTAR ISI

ABSTRACK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	9
2.1.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	10
2.1.1.3 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.1.4 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	15
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.2.3 Indikator <i>Self Efficacy</i>	18
2.1.2.4 Sumber <i>Self Efficacy</i>	20
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	22
2.1.3.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.4 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	25
2.1.4 <i>Job Crafting</i>	27
2.1.4.1 Pengertian <i>Job Crafting</i>	27
2.1.4.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i>	28
2.1.4.3 Indikator <i>Job Crafting</i>	31
2.1.4.4 Manfaat <i>Job Crafting</i>	33
2.2 Kerangka Konseptual.....	34
2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	34
2.2.2 Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	35

2.2.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Yang Dimoderasi Oleh <i>Self Efficacy</i>	36
2.2.4	Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Yang Dimoderasi Oleh <i>Self Efficacy</i>	37
2.3	Hipotesis	39
BAB 3 METODE PENELITIAN		
3.1	Pendekatan Penelitian	40
3.2	Definisi Operasional	41
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.3.1	Tempat Penelitian	44
3.3.2	Waktu Penelitian.....	44
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	44
3.4.1	Populasi.....	44
3.4.2	Sampel.....	45
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5.1	Wawancara.....	46
3.5.2	Kuesioner (Angket).....	47
3.6	Teknik Analisa Data.....	47
3.6.1	Statistik Deskriptif	48
3.6.2	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	48
3.6.2.1	<i>Convergent Validity</i>	48
3.6.2.2	<i>Discriminant Validity</i>	48
3.6.2.3	<i>Reability</i>	48
3.6.3	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	49
3.6.3.1	<i>Effect Size</i> (F-Square).....	49
3.6.3.2	<i>Cross Validated Redundancy</i> (Q-Square)	49
3.6.3.3	<i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung)	50
3.6.3.4	<i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	50
3.6.3.5	<i>Total Effect</i>	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian.....	52
4.1.2	Identifikasi Responden.....	53
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.1.4	Teknik Analisis Data.....	66
4.2	Pembahasan.....	79
BAB 5 PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	84
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	84
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Permasalahan Pada PT. Socfin Indonesia Medan	3
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	41
Tabel 3.2	Rencana Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 3.3	Jumlah Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan	45
Tabel 3.4	Pemberian Skor	47
Tabel 4.1	Skala Likert	53
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.3	Usia Responden.....	54
Tabel 4.4	Status Responden	54
Tabel 4.5	Pendidikan Terakhir Responden	55
Tabel 4.6	Masa Kerja Responden	56
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1).....	57
Tabel 4.8	Skor Angket Variabel <i>Job Crafting</i> (X2).....	59
Tabel 4.9	Skor Angket Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y). ..	61
Tabel 4.10	Skor Angket Variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	63
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	66
Tabel 4.12	<i>Outer Loading</i>	69
Tabel 4.13	<i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	70
Tabel 4.14	<i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)</i>	71
Tabel 4.15	<i>Cronbach's Alpha and Composite Reliability</i>	72
Tabel 4.16	<i>F-Square</i>	74
Tabel 4.17	<i>Q-Square</i>	74
Tabel 4.18	<i>Direct Effect</i>	76
Tabel 4.19	<i>Total Effect</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan <i>Self Efficacy</i> Sebagai Variabel Moderating	38
Gambar 4.1	Hasil <i>Outer Model</i>	68
Gambar 4.2	Hasil <i>Inner Model</i>	73
Gambar 4.3	Hasil Proses <i>Bootstrapping</i>	78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan pokoknya atau sering disebut *in-role*, namun organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar tuntutan pekerjaannya atau sering disebut *extra-role*. Perilaku *extra-role* pada karyawan dalam organisasi disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah perilaku fungsional, ekstra peran, pro sosial yang mengarahkan individu dan kelompok untuk berkontribusi pada keefektifan organisasi (Fiernaningsih & Herijanto, 2020). Dengan kata lain, OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. OCB ini diperlukan dalam diri karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, membantu menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi dan memelihara hubungan baik sesama rekan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kemunculan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan salah satunya yaitu *work life balance*. *Work life balance* merupakan suatu strategi organisasi yang bijaksana atau kegiatan administratif yang direncanakan untuk mengurangi konflik kehidupan kerja dan mendukung karyawan untuk lebih baik di kehidupan pribadinya (Adekunle et al., 2018). Dengan kata lain, *work life balance* adalah cara karyawan

yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan kehidupan kerjanya agar karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. *Work life balance* ini diperlukan dalam diri karyawan agar perasaan karyawan lebih bahagia sehingga dalam mengerjakan pekerjaan bisa lebih fokus, lebih produktif dan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik, karyawan juga dapat menjaga batasan sehat antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya serta dapat membuat karyawan untuk mengeksplorasi hobi diluar pekerjaannya.

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kemunculan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan yaitu *job crafting*. *Job crafting* adalah perubahan yang dilakukan karyawan secara kognitif dalam batasan peran kerja yang nyata dan persepsi kerja yang tidak berwujud (Wang et al., 2020). Dengan kata lain *job crafting* adalah perubahan secara mandiri yang dilakukan karyawan sesuai inisiatif yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan agar memiliki kemampuan dalam mewujudkan preferensi karyawan di tempat kerja. *Job crafting* mengubah cara pandang mereka terhadap pekerjaannya dengan membangun kepercayaan diri karyawan lebih dalam untuk mengatasi masalah di tempat kerja sehingga membuat karyawan lebih baik dalam kerjanya (Apriyanti et al., 2022). *Job crafting* ini diperlukan dalam diri karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang pada pekerjaannya, meningkatkan relasi sosial dan meningkatkan kinerja yang baik untuk SDM perusahaan.

Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) ini muncul karena adanya sikap *work life balance* dan *job crafting* dalam diri karyawan yang dimoderasi oleh *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan individu pada

kemampuannya untuk mengatur dan melakukan pekerjaan tertentu guna untuk mendapatkan hasil yang diharapkan (Zulkarnaini et al., 2022). Dalam organisasi, karyawan harus memiliki tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*) yang tinggi. Ia harus yakin bahwa keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan telah tepat. Dengan adanya tingkat kepercayaan diri yang tinggi, karyawan akan lebih percaya dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tanggungjawabnya. *Self efficacy* ini diperlukan dalam diri karyawan agar karyawan dapat bertahan dalam menghadapi tantangan atau hambatan yang muncul, tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan jika berada dalam kesulitan serta membuat karyawan lebih baik dalam berpikir, berperilaku dan mampu memotivasi dirinya sendiri untuk hal yang lebih baik.

Dari hasil wawancara penulis saat melakukan pra-riset pada PT. Socfin Indonesia Medan menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang sedang dihadapi karyawan PT. Socfin Indonesia Medan, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Permasalahan Pada PT. Socfin Indonesia Medan

Variabel	Masalah
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya pemahaman pada beberapa karyawan tentang perilaku OCB yang menyebabkan karyawan hanya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan tugas pokoknya. 2. Beberapa karyawan masih membuang-buang waktu saat jam kerja, hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, melakukan hal-hal diluar pekerjaan, mengobrol dan bermain handphone saat bekerja. 3. Beberapa karyawan hanya mementingkan dirinya sendiri dan terus mempertahankan pendapatnya yang menyebabkan terjadinya konflik sesama rekan kerja. 4. Hubungan kerja sesama karyawan belum terjalin dengan

	<p>baik sepenuhnya sehingga karyawan merasa hanya bekerja sendiri, tidak ada yang membantu, mendukung dan memotivasi dirinya untuk pekerjaan yang menantang.</p> <p>5. Terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak menjaga atau melindungi properti perusahaan dan datang terlambat saat bekerja.</p>
<i>Work Life Balance (X1)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejenuhan yang terjadi pada karyawan saat bekerja yang disebabkan oleh masalah dalam bekerja dan masalah diluar pekerjaan. 2. Beberapa karyawan mengalami stress, hal ini dapat dilihat dari tuntutan atau tekanan kerja yang sulit diselesaikan oleh karyawan. 3. Kinerja karyawan yang menurun karena tidak dapat menjaga kesehatan fisik dan mentalnya hal ini menyebabkan karyawan tidak bisa fokus dan tidak bisa berkonsentrasi pada pekerjaannya.
<i>Job Crafting (X2)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang kurang memuaskan, hal ini disebabkan oleh kurangnya ide dan inisiatif karyawan dalam mendesain ulang pekerjaannya. 2. Tidak terjadi peningkatan kinerja, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang malas mengasah kemampuan dan menggali potensi yang ada di dalam dirinya sehingga dirinya tidak bisa berkembang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. 3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang mendukung, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kreatifitas karyawan dalam mengubah atau mendesain lingkungan kerjanya menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja serta sarana yang kurang lengkap pada beberapa departemen. 4. SDM yang tidak berkembang, disebabkan karena karyawan tidak menunjukkan sikap loyalitasnya kepada perusahaan sehingga membuat karyawan malas untuk mengubah cara kerjanya menjadi lebih baik.
<i>Self Efficacy (Z)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beberapa karyawan gagal dalam memotivasi dirinya sendiri, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang kurang maksimal. 2. Beberapa karyawan tidak mampu atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. 3. Kurangnya pengalaman dan pengetahuan karyawan dibidangnya sehingga karyawan ragu dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian pada tabel diatas penulis menemukan beberapa masalah yang ada pada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan terkait *organizational citizenship behavior (OCB)*, *work life balance*, *job crafting* dan *self efficacy*. Berdasarkan fenomena dari permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa, mengevaluasi dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Socfin Indonesia Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah pada PT. Socfin Indonesia Medan sebagai berikut :

1. Adanya kinerja yang kurang maksimal pada beberapa karyawan yang ditandai dengan tidak adanya perilaku OCB, *work life balance*, *job crafting* dan *self efficacy*, seperti hubungan sesama rekan kerja belum terjalin dengan baik, kesehatan karyawan yang kurang baik, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung, kemampuan karyawan yang terbatas, serta kurangnya motivasi untuk diri sendiri dalam meningkatkan kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* maka mengingat dan menyadari adanya keterbatasan waktu, biaya serta pengetahuan, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada *work life balance*, *job crafting* dan *self efficacy* sebagai variabel moderating yang dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan?
2. Apakah *job crafting* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan?
3. Apakah *work life balance* yang di moderasi oleh *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan?
4. Apakah *job crafting* yang di moderasi oleh *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job crafting* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* yang di moderasi oleh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan

4. Untuk mengetahui pengaruh *job crafting* yang di moderasi oleh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Socfin Indonesia Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - 1) Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat memberikan teori-teori tentang *organizational citizenship behavior* (OCB), *work life balance*, *job crafting* dan *self efficacy* sehingga menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal perilaku OCB, *work life balance*, *job crafting* dan *self efficacy*.
 - 2) Bagi program studi manajemen, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan.
 - 3) Bagi universitas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi konsentrasi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan UMSU dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada PT. Socfin Indonesia Medan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku positif karyawan dalam perusahaan. Perilaku positif ini dilihat dari kesediaan karyawan dalam bekerja dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020). Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau biasa disebut OCB merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kerja (Nasution & Khair, 2022). *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah suatu tindakan yang dilakukan individu secara sukarela meskipun tindakan tersebut bukan merupakan tugas pokoknya sebagai karyawan dalam suatu organisasi (Farisi et al., 2021).

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kesediaan karyawan melaksanakan pekerjaan diluar kewajiban pekerjaannya pada umumnya (Yaqin et al., 2022). OCB adalah perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau tidak langsung diakui oleh sistem formal dan secara agregat berfungsi secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi (Muslih & Jufrizen, 2021). *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku yang lahir dari individu yang dengan kesadarannya sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang

memberikan manfaat bagi orang lain dan perusahaan. Dimana individu tersebut dengan rela melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay et al., 2022).

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Persepsi Saputri & Helmy (2021) faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi instrinsik, motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang terbentuk dalam diri individu tersebut.
2. *Work life balance*, pilihan karyawan dalam mengelola kewajiban kerjanya dan bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadinya.
3. Komitmen organisasi, derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana hal tersebut mengandung sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

Persepsi Abdullah et al., (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

1. *Work family conflict*, diperlukan untuk memperluas lebih banyak sumber daya untuk mengatasi peningkatan beban kerja dan memenuhi tanggung jawab keluarga
2. *Self efficacy*, penilaian individu terhadap situasi tertentu dapat mempengaruhi keputusan dan perilaku mereka di tempat kerja.

Sedangkan persepsi Riyanto & Helmy (2020) faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

1. *Person job fit*, adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan baik secara kemampuan yang dimilikinya, *passion* individu dan dukungan fasilitas yang sesuai guna menunjang pekerjaannya.
2. *Job crafting*, perilaku proaktif karyawan dengan mengubah karakteristik pekerjaannya sesuai dengan minatnya untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.
3. *Work engagement*, perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, efektif dan emosional.

2.1.1.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Persepsi Das (2020) indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu, sebagai berikut :

1. *Altruism* (perilaku membantu), menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan ataupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utamanya
2. *Conscientiousness* (kesadaran), sifat sukarela karyawan tanpa mempertimbangkan reward ataupun penghargaan yang akan diterima.

3. *Sportmanship* (sikap sportif), perilaku toleransi yang dilakukan karyawan saat keadaan organisasi kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
4. *Courtesy* (kesopanan), menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja agar terhindar dari konflik dan cenderung memperlihatkan perilaku peduli terhadap sesama rekan kerja.
5. *Civic Virtue* (kebajikan sipil), perilaku karyawan yang bertanggung jawab terhadap organisasi seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan organisasi.

Sedangkan persepsi Claudia (2018) terdapat beberapa indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu, sebagai berikut :

1. *Helping behavior* (tolong-menolong), tindakan karyawan yang memiliki tujuan untuk memberikan keuntungan terhadap pihak lain
2. *Sportsmanship behavior* (sportif), individu yang akan mengorbankan keinginan pribadinya demi pekerjaannya.
3. *Organizational loyalty behavior* (loyalitas organisasi), kesadaran karyawan untuk memanfaatkan semua potensi yang ada di dalam dirinya demi kemajuan organisasi.
4. *Organizational compliance behavior* (kepatuhan organisasi), perilaku positif karyawan dalam mengikuti aturan atau nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan.

5. *Individual initiative behavior* (inisiatif ganda individu), kemampuan karyawan dalam mengambil peranan apa saja yang baik untuk organisasinya.
6. *Civic virtue behavior* (kebajikan sipil), perilaku positif karyawan untuk meningkatkan kualitas SDM yang baik.
7. *Self development behavior* (pengembangan diri), suatu cara yang dilakukan karyawan dalam menggali potensi yang ada di dalam dirinya.

Adapun persepsi Jufrizen & Nasution (2021) indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu, sebagai berikut :

1. *Obedience* (ketaatan), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan.
2. *Loyalty* (loyalitas), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan perusahaan.
3. *Participation* (partisipasi), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan perusahaan.

2.1.1.4 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dalam pandangan Planer (2019) manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu, sebagai berikut :

1. Meningkatkan berbagai pengetahuan dan kinerja pada karyawan.
2. Membantu karyawan baru untuk mengejar ketinggalan pekerjaan.
3. Membantu rekan kerja untuk menangani kelebihan beban kerja.

4. Menjadikan karyawan untuk tetap bekerja setelah jam kerja.
5. Membantu karyawan berani dalam mengambil tanggung jawab tambahan.
6. Menoleransi pemaksaan sementara tanpa mengeluh.
7. Meningkatkan keberanian karyawan dalam membela organisasi.
8. Meningkatkan komunikasi karyawan untuk berbicara terbuka tentang isu-isu penting.

Sedangkan manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam pandangan Saputri & Helmy (2021) adalah sebagai berikut :

1. Membantu rekannya yang tidak masuk kerja.
2. Mempunyai perhatian personal pada karyawan lain.
3. Meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi.

Dan dalam pandangan Purwanto et al. (2022) manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah :

1. Membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. Membantu meningkatkan produktivitas manajerial.
3. Membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif.
4. Dapat mengurangi kebutuhan penyediaan sumber daya manusia.
5. Dapat digunakan sebagai dasar yang efektif untuk kegiatan koordinasi antar anggota tim dan antar kelompok kerja.
6. Dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan memelihara sumber daya manusia yang handal.

7. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
8. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara lebih terhadap perubahan di lingkungannya.

2.1.2 *Self Efficacy*

2.1.2.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy pada dasarnya adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau penghargaan tentang sejauh mana seseorang memperkirakan kemampuannya untuk melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Lesmana, 2019). *Self efficacy* adalah keyakinan dan harapan tentang kemampuan seseorang dalam menghadapi tugas-tugasnya (Hidayat & Panggabean, 2022). *Self efficacy* merupakan salah satu kemampuan diri yang dilakukan oleh individu (Muis et al., 2018).

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri individu atau kemampuan individu dalam memperkirakan kemampuan dirinya yang meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan (Oktariani et al., 2020). *Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki individu tentang kapasitas mereka berperilaku, berpikir dan merasa tentang peristiwa masa depan (Molero et al., 2018). *Self efficacy* didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang berhubungan dengan kompetensinya untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, ketika pekerjaan mereka

berhasil atau gagal maka itu akan berdampak emosional pada kualitas hidup mereka (Mahasneh & Alwan, 2018).

2.1.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Persepsi Indrawati & Wardono (2019) bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi *self efficacy* seseorang yaitu :

1. Pengalaman keberhasilan seseorang dalam menghadapi tugas tertentu pada waktu sebelumnya, apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka semakin tinggi pula *self efficacy* nya, sebaliknya apabila seseorang mengalami kegagalan dimasa lalu maka semakin rendah pula *self efficacy* orang tersebut.
2. Pengalaman orang lain, individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan *self efficacy* nya, sebaliknya jika orang yang dilihat gagal maka *self efficacy* individu tersebut menurun.
3. Persuasi verbal, yaitu informasi tentang kemampuan seseorang yang disampaikan secara verbal oleh orang yang berpengaruh sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.
4. Kondisi fisiologis, yaitu keadaan fisik (sakit, rasa lelah dan lain-lain) dan kondisi emosional (suasana hati, stress dan lain-lain). Keadaan yang menekan tersebut dapat mempengaruhi keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas. Jika ada hal

negatif, seperti lelah, kurang sehat, cemas atau tertekan akan mengurangi tingkat *self efficacy* seseorang. Sebaliknya, jika seseorang dalam kondisi prima, hal ini akan berkontribusi positif bagi perkembangan *self efficacy*.

Persepsi Kurnia et al. (2019) faktor - faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah :

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Pengetahuan
4. Persepsi
5. Pengalaman
6. Minat terhadap profesi

Sedangkan persepsi Haerazi & Irawan (2020) faktor - faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu :

1. Pengalaman sukses dan kegagalan masa lalu
2. Pengalaman atau permodelan perwakilan, dimana mengamati keberhasilan dan kegagalan orang sekitar berfungsi untuk meningkatkan atau menurunkan efikasi diri seseorang.
3. Persuasi sosial (dorongan atau keputusan) dari orang lain.
4. Keyakinan orang tentang kemampuan mereka.

2.1.2.3 Indikator *Self Efficacy*

Persepsi Mirzawati et al. (2020) ada beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

1. *Level* (tingkat kesulitan), dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self efficacy* seseorang akan tinggi sedangkan pada tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self efficacy* seseorang akan rendah. Seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memilih tugas yang kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.
2. *Generality* (luas bidang perilaku), dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan berbagai tugas, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
3. *Strenght* (kekuatan), dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan seseorang. *Self*

efficacy menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Persepsi Rapsanjani & Sritresna (2021) *self efficacy* memiliki beberapa indikator, yaitu :

1. *Magnitude*, berkaitan dengan penilaian seseorang akan tingkat kesulitan dari sebuah pekerjaan yang harus dihadapinya.
2. *Streght*, berhubungan dengan tingkat kepercayaan diri seseorang untuk mampu menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik.
3. *Generality*, keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas lain diluar dari bidangnya dalam menyelesaikan tugas.

Sedangkan persepsi Maria et al. (2021) merumuskan beberapa indikator *self efficacy*, yaitu :

1. Perasaan mampu untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya karena yakin atas kemampuan yang dimilikinya.
2. Memiliki kemampuan yang lebih baik, bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang ia selesaikan dengan waktu yang efisien karena adanya kemampuan yang ia miliki.
3. Senang dengan pekerjaan yang menantang, tidak merasa kesulitan pada pekerjaan ketika bertemu dengan hambatan dan masalah lainnya, ia merasa mampu untuk mengatasi hal itu.
4. Kepuasan kerja, memberikan perasaan yang menyenangkan kepada dirinya karena ia puas dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.2.4 Sumber *Self Efficacy*

Persepsi Muis et al. (2018) ada empat sumber *self efficacy*, yaitu :

1. *Performance accomplishment*, yaitu prestasi yang pernah dicapai seseorang pada masa lalu.
2. *Vicarious experience*, dibentuk melalui pembelajaran dengan melihat pengalaman orang lain.
3. *Verbal persuasion*, dukungan dari orang sekitar yang membuat seseorang lebih percaya dengan kemampuannya.
4. *Emotional arousal*, keadaan emosional seseorang dalam menanggapi pengalaman seseorang dalam sehari-hari.

Sedangkan persepsi Muller & Seufert (2018) mengemukakan *self efficacy* dibentuk oleh empat sumber utama, yaitu :

1. Persuasi sosial, digunakan untuk menyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.
2. Perbandingan sosial, individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy* nya melainkan dari orang lain.
3. Reaksi fisiologis, penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugasnya yang sebagian besar dipengaruhi oleh keadaan fisiologis.

4. Pengalaman penguasaan, pengalaman penguasaan adalah sumber yang paling berpengaruh terhadap *self efficacy* seseorang karena didasarkan pada pengalaman otentik.

Dan persepsi Haverback (2020) mengemukakan ada beberapa sumber *self efficacy*, yaitu :

1. Pengalaman penguasaan, tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat memberikan dampak positif kepada dirinya.
2. Pengalaman perwakilan, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki orang lain yang memberikan keyakinan pada diri seseorang pada kemampuan yang ia miliki.
3. Persuasi verbal, penilaian orang lain mengenai kemampuan seseorang yang disampaikan secara verbal melalui orang lain.
4. Keadaan fisiologis, penilaian yang dilakukan oleh individu yang dipengaruhi oleh keadaan fisiologis.
5. Afektif, perasaan atau emosi yang dirasakan seseorang terkait dengan minat, sikap, konsep diri dan nilai.

2.1.3 Work Life Balance

2.1.3.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance didefinisikan sebagai pemenuhan tuntutan yang memuaskan dalam tiga bidang dasar kehidupan yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi seseorang (Erwin et al., 2019). *Work life balance* adalah keadaan dimana seseorang mampu meminimalkan dan menyeimbangkan konflik antara kehidupan pribadi dan tuntutan

pekerjaannya (Wardani & Firmasyah, 2019). *Work life balance* didefinisikan sebagai keharusan seseorang dalam meningkatkan kinerjanya di tempat kerja dan meningkatkan kualitas hidup pribadinya (Abdirahman et al., 2018).

Work life balance adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan pribadi (kebahagian, waktu luang, keluarga dan perkembangan spiritual) di sisi lain (Putri & Imran, 2021). *Work life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu terlibat secara setara dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarganya (Atif Sheikh et al., 2018). *Work life balance* adalah seseorang yang memiliki kecocokan antara peran profesional (pekerjaannya) dan peran pribadinya seperti liburan, aktivitas pribadi, keluarga, tanggung jawab dan masyarakat (Akter et al., 2019)

2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Persepsi Wolor et al. (2020) faktor - faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*, adalah :

1. Faktor individual, meliputi individu itu sendiri yang berkaitan dengan kepribadian, kesejahteraan dan *emotional intelligence*.
2. Faktor keluarga, yang meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga dan faktor keluarga lainnya.
3. Faktor kehidupan sosial, individu juga memiliki tanggung jawab terhadap kelompok masyarakat sekitarnya.

Sedangkan persepsi Anugrah & Priyambodo (2021) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*, adalah :

1. Waktu, faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi.
2. Rencana kegiatan, hal ini dapat mempengaruhi *work life balance* jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi.
3. Kelelahan, faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

Dan persepsi Uresha (2020) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*, yaitu :

1. Beban kerja yang tinggi.
2. Jam kerja yang panjang.
3. Kurangnya dukungan manjerial.
4. Keterlibatan kerja yang lebih besar.
5. Usia.
6. Status perkawinan.
7. Jumlah anak.
8. Kurangnya dukungan keluarga.
9. Dan berbagai peran lainnya yang dilakukan individu.

2.1.3.3 Indikator *Work Life Balance*

Persepsi Wardani & Firmasyah (2019) *work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu :

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), menyangkut jumlah waktu seseorang yang dilakukan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaannya. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan yang bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman dan menghabiskan waktu santai bersama keluarganya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan ini melibatkan diri individu pada tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu melalui pekerjaannya ataupun hal diluar pekerjaannya. Kepuasan ini memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya di dalam pekerjaannya ataupun kehidupan dari individu tersebut.

Sedangkan persepsi Capnary et al. (2018) indikator pada *work life balance*, yaitu :

1. Keseimbangan waktu atau ekuilibrium dalam waktu.

2. Keseimbangan keterlibatan atau ekuilibrium dalam upaya psikologis.
3. Kepuasan keseimbangan atau keseimbangan yang mengacu pada kepuasan yang diekspresikan dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Dan persepsi Mendis & Weerakkody (2018) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur *work life balance*, adalah :

1. Jam kerja
2. Beban kerja
3. Peran atasan
4. Peran bawahan
5. Teman sebaya
6. Pasangan
7. Anak
8. Kerabat
9. Pengasuhan orang tua

2.1.3.4 Manfaat *Work Life Balance*

Dalam pandangan Fotiadis et al. (2019) ada beberapa manfaat dengan adanya penerapan *work life balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi biaya dan beban terkait dengan rekrutmen dan ketidakhadiran.
2. Meningkatkan perekrutan tenaga kerja, tingkat kinerja komitmen karyawan dan tingkat keterlibatan karyawan.

3. Mensejahterahkan karyawan dengan psikologis yang lebih tinggi
4. Membantu mengukur tingkat kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan pandangan Bahar & Prasetio (2021) ada beberapa manfaat *work life balance*, diantaranya sebagai berikut :

1. Efektif dalam penyelesaian segala masalah pribadi.
2. Dapat mengurangi beban kerja karyawan lainnya.
3. Menciptakan lingkungan kerja dan kehidupan yang seimbang dapat menjadikan faktor strategis utama dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang paling berbakat.
4. Memberikan kesejahteraan terhadap karyawan seperti perawatan yang diberikan kepada karyawan lansia yang tetap aktif di tempat kerja, bonus saat tidak bekerja seperti liburan, kompensasi sakit, asuransi dan masih banyak layanan lainnya.

Dan pandangan Larasati et al. (2019) manfaat *work life balance*, adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan prestasi kerja.
3. Mengurangi biaya akibat turnover, absensi, rekrutmen dan seleksi.
4. Meningkatkan produktivitas organisasi.
5. Meningkatkan karyawan yang berbakat.

6. Memberikan inovasi produktif melalui peningkatan keterlibatan karyawan.

2.1.4 *Job Crafting*

2.1.4.1 Pengertian *Job Crafting*

Job crafting didefinisikan sebagai perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan sendiri oleh individu dalam batas-batas peran kerja yang nyata dan persepsi peran kerja yang tidak berwujud (Wang et al., 2020). *Job crafting* merupakan bentuk perilaku proaktif karyawan dengan cara mengubah karakteristik pekerjaan sesuai dengan minat untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki (Riyanto & Helmy, 2020). *Job crafting* adalah cara karyawan memulai dan menggunakan kekuatan serta peluang mereka untuk memodifikasi tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang efektif di tempat kerja (Nguyen et al., 2019).

Job crafting adalah proses perubahan cara kerja atau desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis (Stephani & Kurniawan, 2018). *Job crafting* adalah desain ulang pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya dan sikap proaktif untuk meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan mereka (Devotto & Wechsler, 2019). *Job crafting* adalah bentuk spesifik dari perilaku kerja proaktif yang memerlukan perubahan dan pembentukan kembali tugas atau hubungan yang membentuk

pekerjaan agar pekerjaan tetap menantang, memotivasi dan sehat (Hetland et al., 2018).

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Crafting*

Persepsi Wibisono (2022) faktor – faktor yang mempengaruhi *job crafting*, diantaranya :

1. *Person job fit*, kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaannya. Individu akan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, ada dua aspek yang mempengaruhinya yakni penyesuaian anatar pengetahuan individu, keterampilan serta kecakapan memahami tuntutan pekerjaan.
2. Kemandirian individu, kemandirian diri pada pekerjaan akan penting untuk menentukan karakteristik kerja serta sejauh mana individu dapat mengelola pekerjaannya sesuai dengannya, seperti memiliki kesempatan pada keleluasaan pada jadwal kerja, membuat keputusan dan memilih cara yang digunakan pada penyelesaian tugasnya. Kemandirian dalam bekerja penting untuk kesehatan karyawan karena akan menaikkan level kebijaksanaan di pekerjaan yang berhubungan dengan peluang untuk lebih dapat mengelola stress yang disebabkan situasi kerja.
3. *Task independence, job crafting* akan lebih mungkin terjadi ketika karyawan menunjukkan performa dalam tugasnya secara mandiri. Ketika karyawan tidak selalu mengandalkan performa kerja dari rekannya maka akan lebih mudah melakukan

penyesuaian dengan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik karena tidak selalu terikat pada rekan kerja, namun individu lebih berusaha dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

4. *Self efficacy*, kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki akan membuat pekerja melibatkan pekerjaannya atau akan membuat mereka merubah lingkungan kerja yang akan berdampak pada tindakan *job crafting*. Karyawan dengan level kepercayaan diri tinggi menyebabkan ia berani mengambil keputusan untuk menjadi sukses.
5. Keunikan tiap individu, untuk menjadi individu yang memiliki karakteristik diri maka diri individu perlu memahami kebutuhannya dan memiliki sikap seperti mandiri atau *independent* agar potensi dirinya dapat terlihat. Hal ini akan sangat penting untuk dapat menciptakan *job crafting* pada dirinya.
6. Kepribadian proaktif, seseorang dengan kepribadian proaktif diharapkan mampu terlibat pada *job crafting* serta lebih memiliki kesiapan daripada individu selain karakteristik yang telah disebutkan. Individu proaktif diharapkan lebih mampu menciptakan efektifitas pekerjaan mereka karena dengan sifat proaktifnya maka akan lebih memiliki peluang mengubah situasi kerja sesuai dirinya.

7. *Focus regulation*, fokus relasi mengusulkan bahwa individu bisa membuat fokus pengembangan mereka pada kemajuan, pertumbuhan dan prestasi dengan memperhatikan keamanan, keselamatan dan tanggung jawabnya.

Sedangkan persepsi Singh & Singh (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi *job crafting* adalah :

1. Karakteristik individu
2. Sikap
3. Karakteristik pekerjaan
4. Tuntutan pekerjaan
5. *Person job fit*
6. Tingkat kolegal
7. Supervisor atau pemimpin

Dan persepsi Azmi & Fajrianti (2018) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *job crafting* antara lain :

1. *Self Efficacy*, individu dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan performa kerja yang baik, memberikan usaha lebih dalam menyelesaikan tugas kerja, mampu menghadapi tantangan kerja, menyelesaikan masalah dalam pekerjaan serta dapat menyusun tujuan pekerjaan bagi diri mereka sendiri.
2. *Person job fit*, peningkatan *person job fit* dengan peningkatan *job crafting* ini dapat memberikan hasil pada peningkatan perasaan, dalam arti lain karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kepemimpinan, pemimpin yang memberikan inspirasi, memberikan kekuatan serta berhubungan baik dengan karyawannya dapat meningkatkan *level job crafting* yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.4.3 Indikator *Job Crafting*

Persepsi Romeo et al. (2020) indikator dalam *job crafting* diantaranya :

1. *Task crafting* (pengubahan tugas), pengubahan tugas merupakan usaha yang dilakukan untuk mengubah cara kerja, keleluasaannya atau tipe dan karakteristik tugas yang diambilnya.
2. *Relational crafting* (pengubahan relasi), pengubahan relasi menunjukkan usaha yang dilakukan karyawan dalam mengubah jumlah maupun kualitas relasi sosialnya di tempat kerja sehingga menciptakan situasi pekerjaan yang berbeda dengan sebelumnya.
3. *Cognitive crafting* (pengubahan persepsi), pengubahan persepsi dilakukan karyawan dengan mengubah batasan cara pandangnya terhadap pekerjaan yang ditempuh karyawan dalam mengorganisasi dan menginterpretasikan kesan indera mereka agar dapat memberikan makna pada lingkungan yang dihadapi pada masing-masing pekerjaan.

Sedangkan persepsi Hetland et al. (2018) indikator *job crafting*, diantaranya sebagai berikut :

1. Meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, dilakukan dengan terus mempelajari hal-hal baru, mengembnagkan kemampuannya.
2. Meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, dilakukan dengan cara mencari dukungan sosial dan umpan balik yang dapat diperoleh di tempat kerja.
3. Meningkatkan tuntutan pekerjaan, dapat dilakukan dengan lebih terlibat dalam proyek kerja yang menantang.
4. Mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat, dilakukan dengan cara menghindari peran yang tidak jelas dan juga menghindari konflik.

Dan persepsi Setyawati & Nugrohoseno (2019) ada dua indikator *job crafting*, yaitu :

1. *Physical job crafting*, karyawan dapat mengubah batas-batas fisik atau jasmani dari sebuah tugas yang dianggap sebagai bagian dari pekerjaannya.
2. *Relation job crafting*, mendefinisikan ulang batas-batas relasional dalam melakukan pekerjaan dengan mengkaji kembali interaksi interpersonal apa yang diperlukan atau dibutuhkan dalam pekerjaan.

2.1.4.4 Manfaat *Job Crafting*

Dalam pandangan Jutengren et al. (2020) manfaat *job crafting* diantaranya sebagai berikut :

1. Menciptakan kesesuaian yang baik antara keinginan, sumber daya dan pekerjaan individu mereka.
2. Mengubah persepsi karyawan yang menganggap pekerjaannya adalah hal sulit menjadi hal yang lebih menantang.
3. Karyawan dapat menyusun batasan kognitif, relasional dan terkait tugas dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan dalam pandangan Apriyanti et al. (2022) manfaat dari *job crafting* yaitu :

1. Meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Mengurangi kelelahan karyawan dari tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti mendapatkan asuransi, bonus, tunjangan dan lainnya.

Dan dalam pandangan Gori et al. (2021) manfaat dari *job crafting*, yaitu :

1. Meningkatkan sumber daya yang berkualitas
2. Meningkatkan kekuatan pekerja untuk membantu mereka mengatasi tuntutan pekerjaan.
3. Meningkatkan perasaan sejahtera di tempat kerja.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pada karyawan memberikan kenyamanan dan fokus dalam bekerja, suasana hati yang lebih baik akan lebih nyaman dalam beraktifitas, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mendorong karyawan untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Hikmah & Lukito, 2021). Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadinya akan mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kinerja dan mengarah pada perilaku kewarganegaraan organisasi yang mampu mempengaruhi produktivitas organisasi (Erdianza et al., 2020). Ketika sebuah organisasi gagal untuk mengimplementasikan *work life balance* dengan tepat maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan, kepuasan kerja, produktivitas, kesehatan dan loyalitas karyawan kepada organisasi.

Kehidupan pribadi karyawan dapat memberikan kekuatan serta semangat dalam bekerja yang menjadikan karyawan tidak mudah untuk mengeluh dan tidak membesarkan masalah diluar proporsinya. Kehidupan pribadi karyawan sangat membantu untuk bekerja di hari berikutnya memberikan kesan yang baik untuk tidak mudah mengeluh. Keseimbangan kehidupan kerja dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam OCB yang dapat menguntungkan organisasi melalui efektivitas positif. Hal ini membuktikan bahwa indikator pada variabel *work life*

balance menjadi faktor yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Irfan & Putri, 2021).

2.2.2 Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Job crafting merupakan hal yang penting dalam mencapai *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan maupun jabatan termasuk salah satu faktor motivasi yang dapat memunculkan perilaku OCB, individu yang mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya merupakan sumber kepuasan kerja dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja lebih cenderung melakukan perilaku OCB karena merasa ingin membalas pengalaman positif mereka. Adanya *job crafting* karyawan dapat meningkatkan kedekatan sosial, sumber daya seperti dukungan dan otonomi, pengetahuan dalam topik yang berdampak seperti keterlibatan dalam penemuan baru dan meminimalkan keluhan di tempat kerja seperti menghindari jam kerja yang panjang (Jaya, 2022).

Perilaku OCB akan muncul apabila individu memiliki keinginan untuk meningkatkan tantangan di tempat kerjanya karena individu akan senantiasa berkeinginan proaktif, menawarkan diri jika ada pekerjaan yang menarik. Selain itu, individu akan mencoba mempelajari ketika terdapat perubahan-perubahan di tempat kerja serta cara yang dilakukan individu untuk meningkatkan tantangan adalah dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan tambahan walaupun tidak menerima gaji atau imbalan. Interaksi atasan dan bawahan yang baik juga akan membuat atasan berpandangan

positif terhadap bawahannya sehingga membuat bawahannya merasa mendapatkan motivasi dan dukungan (*positive feedback*) dalam melakukan pekerjaan yang penuh tantangan. Hal ini sekaligus akan meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan kepada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Yang Di Moderasi Oleh *Self Efficacy*

Individu dengan sikap efikasi diri yang baik mampu menunjukkan kepuasan kerja secara menyeluruh untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau biasa disebut *work life balance*. Individu dengan dukungan sosial keluarga yang rendah akan menimbulkan efek negatif seperti stress dan kemampuan reliensi yang rendah terhadap suatu masalah sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Mengingat bahwa pekerja mungkin tidak dapat menghindari tantangan dan konflik yang terlibat dalam pekerjaan dan peran kehidupan mereka maka karyawan memerlukan sikap *self efficacy* dalam diri mereka (Thankur & Kumar, 2015).

Semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang maka tingkat *work life balance* individu juga semakin baik, dengan adanya *work life balance* pada diri karyawan maka akan memunculkan perilaku OCB seperti lebih mudah dalam menyesuaikan diri terhadap suatu masalah, memberikan sikap realistis dan berpikir secara rasional untuk menyelesaikan sebuah masalah,

mampu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan, melihat masalah sebagai alasan untuk tetap semangat dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang diinginkan serta percaya akan kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan diri memiliki pengaruh yang signifikan pada faktor perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik (Hong, Chung, et al., 2012).

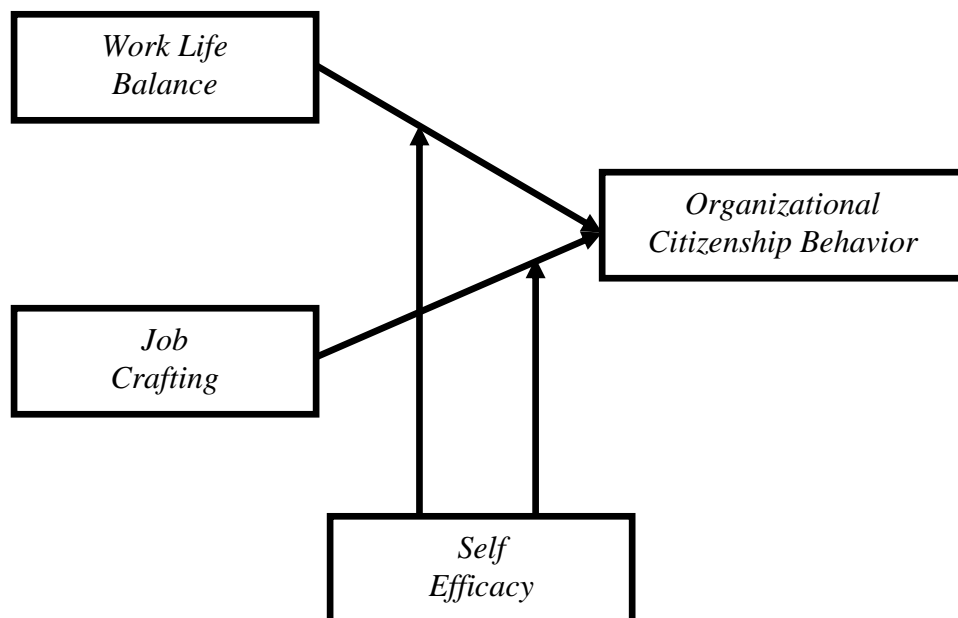
2.2.4 Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Yang Di Moderasi Oleh *Self Efficacy*

Karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi belum bisa dikatakan dapat memunculkan sikap *job crafting* karena kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki belum tentu dapat memunculkan sikap *job crafting*, dibutuhkan juga motivasi dari orang lain, penilaian dari orang lain dan pelatihan serta pengembangan karyawan harus diberikan perusahaan namun banyak hasil penelitian yang membuktikan bahwa karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat secara proaktif mencari lebih banyak kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan mencari variasi dari pekerjaan mereka daripada karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang rendah.

Efikasi diri yang tinggi membuat individu lebih banyak usaha dan lebih bertahan lebih lama dalam pekerjaannya. Efikasi diri sangat terkait dengan pribadi pekerja, yang mana seseorang dengan efikasi yang kuat lebih cenderung fokus pada aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya serta membuka pikirannya atas hal-hal yang baru atau menantang. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi lebih

percaya diri dalam mengubah pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, jika seseorang memiliki efikasi yang kuat, ia akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuannya yang akan menumbuhkan rasa loyalitas kepada perusahaan, sikap loyalitas ini merupakan bentuk dari perilaku OCB. Hal ini memiliki efek positif pada kinerja langsung (Lee et al., 2017). Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dengan menambahkan *self efficacy* maka perilaku *job crafting* akan muncul dalam diri karyawan, yang artinya *job crafting* yang dimoderasi *self efficacy* bisa memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Wibisono, 2022).

Hubungan antara *work life balance* dan *job crafting* yang dimoderasi *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 : Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari rumusan masalah dengan kerangka konseptual maka penulis menetapkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
2. *Job Crafting* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
3. *Work Life Balance* Yang Dimoderasi Oleh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Berpengaruh Pada Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
4. *Job Crafting* Yang Dimoderasi Oleh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Berpengaruh Pada Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bersifat kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Muaja et al., 2021).

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian dikarenakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel tersebut. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel independen dan variabel moderating. Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel moderating adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel dependen dan variabel independen, sifat atau arah hubungan antar variabel-variabel dependen dan variabel-variabel independen kemungkinan positif dan negatif dalam hal ini tergantung variabel moderating.

Dimana untuk variabel dependen adalah *work life balance* (X1) dan *job crafting* (X2). Sedangkan untuk variabel independen adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dan variabel moderating adalah *self efficacy* (Z).

3.2 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel merupakan konsep-konsep yang berupa kerangka dari rangkaian kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan dapat diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini diperoleh indikator variabel yang akan diukur yaitu *work life balance*, *job crafting*, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan *self efficacy* karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Adapun definisi operasional dan indikator dari variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y)	<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> adalah kesediaan karyawan melaksanakan pekerjaan diluar kewajiban pekerjaannya pada umumnya. (Yaqin et al., 2022)	<i>Altruism</i> (Perilaku Membantu)	1. Saya bisa memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja saya. 2. Saya akan membantu rekan kerja saya saat sedang membutuhkan pertolongan.
		<i>Conscientiousness</i> (Kesadaran)	1. Saya merapikan dokumen di ruangan kerja jika terlihat berantakan. 2. Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan kepada saya
		<i>Sportmanship</i> (Sikap Sportif)	1. Saya dapat menerima masukan rekan kerja saat ada perdebatan dalam rapat. 2. Saya merasa senang atas segala pekerjaan yang diberikan kepada saya.
		<i>Courtesy</i> (Kesopanan)	1. Saya menyapa rekan kerja lain jika bertemu di kantor. 2. Saya mengucapkan salam jika ingin masuk ke ruangan kerja. 3. Saya menghargai rekan kerja saya walaupun rekan kerja saya lebih rendah jabatannya daripada saya
		<i>Civic Virtue</i> (Kebajikan Sipil)	1. Saya sering datang lebih awal ke kantor, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai 2. Saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi perusahaan
<i>Self Efficacy</i> (Z)	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan dan harapan seseorang dalam	<i>Level</i> (Tingkat Kesulitan)	1. Saya tidak pernah mengalami kesulitan dalam bekerja.

	<p>menghadapi tugas-tugasnya. (Hidayat & Panggabean, 2022)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. Saya harus memahami prosedur kerja yang saya dapatkan. 3. Tidak ada hambatan bekerja yang saya alami di perusahaan ini. 4. Ketika saya lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya dalam bekerja
		<p><i>Generality</i> (Luas Bidang Perilaku)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya. 2. Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. 3. Saya merasa paham dengan produk yang di produksi oleh perusahaan. 4. Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik.
		<p><i>Strenght</i> (Kekuatan)</p> <p>Sumber : (Mirzawati et al., 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa jelas dengan tugas yang diberikan atasan. 2. Saya mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus. 3. Saya tetap semangat bekerja meskipun tanpa pengawasan atasan. 4. Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja. 5. Saya berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik.
<p><i>Work Life Balance</i> (X1)</p>	<p><i>Work life balance</i> adalah keadaan dimana seseorang mampu meminimalkan dan menyeimbangkan konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. (Wardani & Firmansyah, 2019)</p>	<p><i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki waktu untuk berolahraga. 2. Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 6 hari dalam 1 minggu. 3. Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari. 4. Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.
		<p><i>Involment Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya meskipun terdapat tuntutan pekerjaan. 2. Kehidupan pribadi saya tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja. 3. Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi. 4. Saat bekerja, saya tidak lagi mengawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan (Contoh: hobi, mengurus orang tua). 5. Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja. 6. Kehidupan pribadi saya membuat

			saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya.
		<p><i>Statifisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)</p> <p>Sumber : (Wardani & Firmansyah, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi. 2. Pekerjaan saya tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya. 3. Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.
<i>Job Crafting</i> (X2)	<i>Job crafting</i> adalah cara karyawan memulai dan menggunakan kekuatan serta peluang mereka untuk memodifikasi tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang efektif di tempat kerja. (Nguyen et al., 2019)	<p><i>Task Crafting</i> (Pengubahan Tugas)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya secara proaktif melakukan perubahan dan terobosan cara bekerja. 2. Saya memiliki dinamika kerja yang berbeda dengan pegawai lainnya. 3. Saya suka rela dalam melakukan perubahan kerja dan inisiatif kerja.
		<p><i>Relational Crafting</i> (Pengubahan Relasi)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa senang jika hubungan saya dan rekan kerja terjalin baik. 2. Saya dan rekan kerja saya saling memberikan masukan dalam setiap kesulitan pekerjaan. 3. Ketika saya bahagia saya ingin mentraktir rekan kerja saya.
		<p><i>Cogritive Crafting</i> (Pengubahan Persepsi)</p> <p>Sumber : (Romeo et al., 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berinisiatif melakukan sesuatu yang positif dalam bekerja. 2. Saya memiliki ide untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang saya sukai. 3. Saya sangat antusias untuk memberikan saran dalam rapat. 4. Saya terus mempelajari hal-hal baru diluar pekerjaan untuk mengasah pikiran saya dalam bekerja.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, penelitian ini dilakukan di lokasi PT. Socfin Indonesia Medan yang merupakan perkebunan kelapa sawit dan karet yang beralamat di Jln. K.L. Yos Sudarso, Glugur Kota, Medan Barat.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan September 2022, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rencana jadwal penelitian dibawah ini:

Tabel 3.2
Rencana Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan																			
	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■	■																		
Pengajuan Judul			■	■																
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal											■									
Riset											■									
Penulisan Skripsi													■	■						
Bimbingan Skripsi															■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau																			■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Garaika

& Darmanah, 2019). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff dan non staff pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 187 orang, yang diuraikan berdasarkan departemen nya pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan

No	Departemen	Jumlah	
		Staff	Non Staff
1	Principal Director	1	-
2	General Manager	1	-
3	Estate Adviser	1	-
4	Agriculture	8	5
5	Finance	7	7
6	General	9	77
7	Information Tecnology	5	6
8	Purchase	4	9
9	Sustainability	3	1
10	Technical	4	4
11	Technology	4	4
12	Internal Audit	5	1
13	Sales	3	18
Total		187	

Sumber : PT. Socfin Indonesia Medan 2022

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Garaika & Darmanah, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling slovin. Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Perhitungan sampel menggunakan slovin dapat dilihat dibawah ini :

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{187}{1 + (187 \times 0,05)^2} = \frac{187}{1,4675} = 127,42759$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5 %.

Dari perhitungan slovin diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 127 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.5.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam seperti besar kecilnya jumlah responden.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan

lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Wawancara ini pada penelitian ini dilakukan pada salah satu karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu hasil pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan oleh responden.

Dalam penelitian ini digunakan bentuk kuesioner tertutup, artinya jawaban kuesioner telah disediakan oleh peneliti dan selanjutnya responden tinggal memilih pilihan jawaban yang sesuai dengan pribadinya.

Tabel 3.4
Pemberian Skor

No	Pernyataan	Bobot
1	STS = Sangat Tidak Setuju	1
2	TS = Tidak Setuju	2
3	KS = Kurang Setuju	3
4	S = Setuju	4
5	SS = Sangat Setuju	5

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS). SEM-PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten (*prediction*). SEM-PLS metode analisis yang *powerfull* karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu dengan jumlah sampel yang kecil. Analisis SEM-PLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

3.6.2 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis *outer model* dilakukan untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifestnya atau dengan kata lain bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten (Nasution et al., 2020).

3.6.2.1 Convergent Validity

Convergent validity adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$ *loading factor* (bobot faktor) (Wuisan et al., 2020).

3.6.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah pengukuran refleksif indikator yang dievaluasi dengan *cross loading* lalu dibandingkan dengan nilai *FLC* dengan kuadrat. Jika nilai *FLC* masing-masing konstruk lebih besar dibanding nilai korelasi antar konstruk dalam model maka dapat dikatakan konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fathurahman & Ahman, 2020).

3.6.2.3 Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji keakuratan suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrument dalam

mengukur konstruk. Pada penelitian ini uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dilakukan menggunakan *cronbach alpha*. Konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ (Nasir & Syahnur, 2021).

3.6.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis *inner model* dilakukan untuk menunjukkan hubungan-hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substansive theory* (Nasution et al., 2020).

3.6.3.1 Effect Size (F-Square)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Shiau et al., 2019). Kriteria penarikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai F2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah)
- 2) Jika nilai F2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang sedang
- 3) Jika nilai F2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (kuat)

3.6.3.2 Cross Validated Reduncacy (Q-Square)

Cross validated reduncacy atau Q-Square digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Nilai Q-Square > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap konstruk tertentu sedangkan nilai Q-Square < 0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance* (Shiau et al., 2019).

3.6.3.3 *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Direct effect (pengaruh langsung) dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat atau naik maka nilai variabel lainnya juga akan meningkat atau naik.
- 2) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat atau naik maka nilai variabel lainnya akan menurun atau rendah.
- 3) Jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka signifikan sedangkan jika nilai *P-Values* $> 0,05$ maka tidak signifikan.

3.6.3.4 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Indirect effect (pengaruh tidak langsung) dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimoderating oleh suatu variabel (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka signifikan, artinya variabel memediasi pengaruh variabel eksogen dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung

- 2) Jika nilai *P-Values* $> 0,05$ maka tidak signifikan, artinya variabel moderating tidak memediasi pengaruh variabel eksogen dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

3.6.3.5 Total Effect

Total effect adalah total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bersifat kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian dikarenakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel tersebut.

Penelitian ini menyajikan pengolahan data dengan instrument dalam bentuk kuesioner (angket) sebanyak 47 pernyataan, dimana variabel *work life balance* (X1) terdapat 13 pernyataan, variabel *job crafting* (X2) terdapat 10 pernyataan, variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) terdapat 11 pernyataan dan variabel *self efficacy* (Z) terdapat 13 pernyataan. Kuesioner (angket) penelitian ini disebar dan diberikan kepada 127 karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala likert.

Tabel 4.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	STS = Sangat Tidak Setuju	1
2	TS = Tidak Setuju	2
3	KS = Kurang Setuju	3
4	S = Setuju	4
5	SS = Sangat Setuju	5

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

4.1.2 Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini meliputi staff dan non staff pada PT. Socfin Indonesia Medan yang terdiri dari beberapa identitas. Identitas responden tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	88	69,3	69,3	69,3
Valid Perempuan	39	30,7	30,7	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil perhitungan persentase diatas dari data responden, maka dapat disimpulkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 127 responden terdapat 88 orang (69,3%) responden laki-laki dan 39 orang (30,7%) responden perempuan. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.3
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	52	40,9	40,9	40,9
31-40 Tahun	63	49,6	49,6	90,6
> 40 Tahun	12	9,4	9,4	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil perhitungan persentase diatas dari data responden, maka dapat disimpulkan identitas responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 127 responden terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 52 orang (40,9%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 63 orang (49,6%) dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 12 orang (9,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 31-40 tahun lebih banyak dibanding usia 20-30 tahun dan > 40 tahun.

4.1.2.3 Status

Tabel 4.4
Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	114	89,8	89,8	89,8
Belum Menikah	13	10,2	10,2	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil perhitungan persentase diatas dari data responden, maka dapat disimpulkan identitas responden berdasarkan status menunjukkan bahwa dari 127 responden terdapat 114 orang (89,8%) sudah menikah dan terdapat 13 orang (10,2%) belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan lebih banyak yang sudah menikah.

4.1.2.4 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	5	3,9	3,9	3,9
D3	23	18,1	18,1	22,0
Valid S1	87	68,5	68,5	90,6
S2	12	9,4	9,4	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil perhitungan persentase diatas dari data responden, maka dapat disimpulkan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 127 responden terdapat 5 orang (3,9%) lulusan SMA/SMK, terdapat 23 orang (18,1%) lulusan D3, terdapat 87 orang (68,5%) lulusan S1 dan terdapat 12 orang (9,4%) lulusan S2. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan lebih banyak lulusan S1.

4.1.2.5 Masa Kerja

Tabel 4.6
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	9	7,1	7,1	7,1
6-10 Tahun	46	36,2	36,2	43,3
11-15 tahun	36	28,3	28,3	71,7
16-20 tahun	33	26,0	26,0	97,6
> 20 Tahun	3	2,4	2,4	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil perhitungan persentase diatas dari data responden, maka dapat disimpulkan identitas responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa dari 127 responden terdapat 9 orang (7,1%) dengan masa kerjanya 1-5 tahun, terdapat 46 orang (36.2%) dengan masa kerjanya 6-10 tahun, terdapat 36 orang (28,3%) dengan masa kerjanya 11-15 tahun, terdapat 33 orang (26,0%) dengan masa kerjanya 16-20 tahun dan terdapat 3 orang (2,4%) dengan masa kerjanya lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan lebih banyak 6-10 tahun masa kerjanya.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu *Work Life Balance* (X1), *Job Crafting* (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dan *Self Efficacy* (Z). Deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel berikut ini :

4.1.3.1 Variabel *Work Life Balance*

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel *Work Life Balance* (X1)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	5	3.9	11	8.7	28	22.0	83	65.4	127	100
2	0	0	8	6.3	20	15.7	15	11.8	84	66.1	127	100
3	0	0	7	5.5	21	16.5	12	9.4	87	68.5	127	100
4	0	0	7	5.5	20	15.7	9	7.1	91	71.1	127	100
5	0	0	7	5.5	20	15.7	14	11.0	86	67.7	127	100
6	0	0	6	4.7	21	16.5	10	7.9	90	70.9	127	100
7	0	0	6	4.7	21	16.5	10	7.9	90	70.9	127	100
8	0	0	7	5.5	20	15.7	14	11.0	86	67.7	127	100
9	0	0	7	5.5	20	15.7	7	5.5	93	73.2	127	100
10	0	0	6	4.7	20	15.7	5	3.9	96	75.6	127	100
11	0	0	7	5.5	20	15.7	12	9.4	88	69.3	127	100
12	0	0	2	1.6	22	17.3	11	8.7	92	72.4	127	100
13	0	0	2	1.6	23	18.1	15	11.8	87	68.5	127	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel *Work Life Balance* (X1) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memiliki waktu untuk berolahraga, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 83 orang (65,4%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak bekerja lebih dari 6 hari dalam 1 minggu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 84 orang (66,1%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak bekerja lebih dari 12 jam sehari, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 87 orang (68,5%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan masih bersemangat melakukan hal lain setelah pulang kerja, menunjukkan

bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 91 orang (71,1%).

5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak mengabaikan kebutuhan pribadi meskipun terdapat tuntutan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 86 orang (67,7%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan kehidupan pribadi karyawan tidak menguras tenaga yang dibutuhkan untuk bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 90 orang (70,9%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan beban kerja menjadikan karyawan sulit menjalani kehidupan pribadi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang sangat setuju sebanyak 90 orang (70,9%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa karyawan tidak mengkhawatirkan hal-hal pribadi saat bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 79 orang (67,7%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan kehidupan pribadi karyawan memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 93 orang (73,2%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan kehidupan pribadi karyawan membuat mereka siap untuk bekerja dihari berikutnya,

menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 96 orang (75,6%).

11. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tetap bersemangat bekerja meskipun hal buruk terjadi dalam kehidupan pribadi mereka, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 88 orang (69,3%).
12. Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan mereka tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi di kehidupan pribadinya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 92 orang (72,4%).
13. Jawaban responden mengenai pernyataan suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang mereka sukai dalam kehidupan pribadi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 87 orang (68,5%).

4.1.3.2 Variabel *Job Crafting*

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel *Job Crafting* (X2)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	7	5.5	21	16.5	10	7.9	89	70.1	127	100
2	0	0	7	5.5	17	13.4	9	7.1	94	74.0	127	100
3	0	0	7	5.5	19	15.0	13	10.2	88	69.3	127	100
4	0	0	7	5.5	17	13.4	10	7.9	93	73.2	127	100
5	0	0	9	7.1	17	13.4	20	15.7	81	63.8	127	100
6	0	0	9	7.1	18	14.2	21	16.5	79	62.2	127	100
7	0	0	9	7.1	19	15.0	22	17.3	70	60.6	127	100
8	0	0	9	7.1	19	15.0	16	12.6	83	65.0	127	100
9	0	0	10	7.9	18	14.2	17	13.4	82	64.6	127	100
10	0	0	10	7.9	17	13.4	19	15.0	81	63.8	127	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel *Job Crafting*

(X2) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan secara proaktif melakukan perubahan dan terobosan cara kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 89 orang (70,1%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memiliki dinamika yang berbeda dengan karyawan lainnya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 94 orang (74,0%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan suka rela dalam melakukan perubahan atau inisiatif kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 88 orang (69,3%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa jika hubungannya dan rekan kerja terjalin baik, menunjukkan bahwa responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 93 orang (73,2%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan dan rekan kerja saling memberikan masukan dalam setiap kesulitan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 81 orang (63,8%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan ketika karyawan merasa bahagia mereka ingin mentraktir rekan kerjanya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 79 orang (62,2%).

7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan berinisiatif melakukan hal positif dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang (60,6%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memiliki ide untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang mereka sukai, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 83 orang (6.5%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan sangat antusias untuk memberikan sara dalam rapat, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 82 orang (64,6%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan terus mempelajari hal-hal baru diluar pekerjaannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 81 orang (63,8%).

4.1.3.3 Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 4.9
Skor Angket Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	12	9.4	16	12.6	27	21.3	72	56.7	127	100
2	0	0	11	8.7	24	18.9	28	22.0	64	50.4	127	100
3	0	0	11	8.7	22	17.3	29	22.8	65	51.2	127	100
4	0	0	4	3.1	23	18.1	26	20.5	74	58.3	127	100
5	0	0	5	3.9	23	18.1	29	22.8	70	55.1	127	100
6	0	0	6	4.7	24	18.9	30	23.6	67	52.8	127	100
7	0	0	5	3.9	24	18.9	29	22.8	69	53.4	127	100
8	0	0	5	3.9	21	16.5	29	22.8	72	56.7	127	100
9	0	0	6	4.7	22	17.3	32	25.2	67	52.8	127	100
10	0	0	5	3.9	22	17.3	22	17.3	78	61.4	127	100
11	0	0	6	4.7	22	17.3	29	22.8	70	55.1	127	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)* diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan bisa memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan akan membantu rekan kerja saat rekan kerja membutuhkan pertolongan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang (50,4%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan dapat menerima masukan rekan kerja saat perdebatan dalam rapat, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang (51,2%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa senang atas segala pekerjaan yang diberikan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 74 orang (58,3%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menyapa rekan kerja lain jika bertemu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang (55,1%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mengucapkan salam ketika masuk ruangan kerja, menunjukkan bahwa lebih

banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang (52,8%).

7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menghargai rekan kerja yang lebih rendah jabatannya dari mereka, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 69 orang (53,4%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merapikan dokumen di ruangan kerja ketika terlihat berantakan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan kepadanya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang (52,8%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak merokok saat jam kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang (61,4%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak membuat keributan saat bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang (55,1%).

4.1.3.4 Variabel *Self Efficacy*

Tabel 4.10
Skor Angket Variabel *Self Efficacy* (Z)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	12	9.46	63	49.6	23	18.1	29	22.8	127	100
2	0	0	11	8.7	72	56.7	16	12.6	28	22.0	127	100
3	0	0	13	10.2	72	56.7	15	11.8	27	21.3	127	100

4	0	0	12	9.4	72	56.7	20	15.7	23	18.1	127	100
5	0	0	13	10.2	72	56.7	19	15.0	23	18.1	127	100
6	0	0	13	10.2	72	56.7	22	17.3	20	15.7	127	100
7	0	0	13	10.2	72	56.7	23	18.1	19	15.0	127	100
8	0	0	13	10.2	72	56.7	22	17.3	20	15.7	127	100
9	0	0	12	9.4	72	56.7	20	15.7	23	18.1	127	100
10	0	0	13	10.2	72	56.7	23	18.1	19	15.0	127	100
11	0	0	12	9.4	72	56.7	21	16.5	22	17.3	127	100
12	0	0	13	10.2	72	56.7	23	18.1	19	15.0	127	100
13	0	0	10	7.9	43	33.9	32	25.2	42	33.1	127	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel *Self Efficacy*

(Z) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak pernah mengalami kesulitan dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 63 orang (49,6%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memahami prosedur kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak mengalami hambatan dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan ketika lelah mereka selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan semangat dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaannya, menunjukkan bahwa

lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan paham dengan produk yang di produksi oleh perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebesar 72 orang (56,7%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan sudah merasa jelas dengan tugas yang diberikan atasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mendapatkan reward saat kinerjanya bagus, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tetap semangat bekerja meskipun tanpa pengawasan atasan, menunjukkan bahwa

lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang (56,7%).

12. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 93 orang (73,2%).
13. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 91 orang (71,7%).

4.1.4 Teknik Analisis Data

4.1.4.1 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau desripsi dilihat dari frekuensi data dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai suatu variabel dalam penelitian yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum. Hasil data statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	127	2	5	4,488	0,812
X1.2	127	2	5	4,378	0,963
X1.3	127	2	5	4,409	0,950
X1.4	127	2	5	4,449	0,945
X1.5	127	2	5	4,409	0,942
X1.6	127	2	5	4,449	0,928
X1.7	127	2	5	4,449	0,928
X1.8	127	2	5	4,409	0,942
X1.9	127	2	5	4,465	0,946

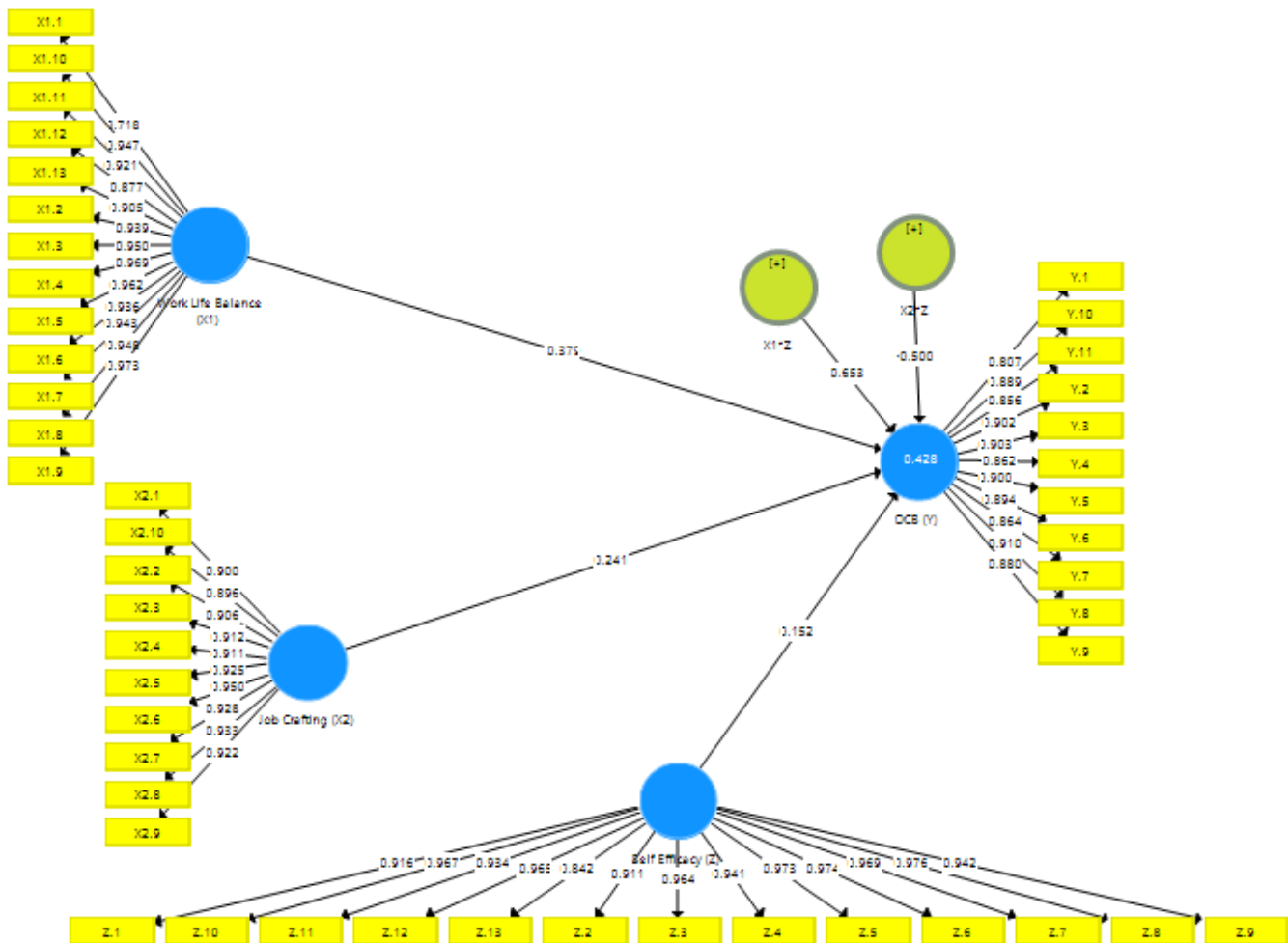
X1.10	127	2	5	4,504	0,921
X1.11	127	2	5	4,425	0,943
X1.12	127	2	5	4,520	0,831
X1.13	127	2	5	4,472	0,840
X2.1	127	2	5	4,425	0,952
X2.2	127	2	5	4,496	0,921
X2.3	127	2	5	4,433	0,936
X2.4	127	2	5	4,488	0,921
X2.5	127	2	5	4,362	0,961
X2.6	127	2	5	4,339	0,966
X2.7	127	2	5	4,315	0,970
X2.8	127	2	5	4,362	0,977
X2.9	127	2	5	4,346	0,991
X2.10	127	2	5	4,346	0,983
Y1	127	2	5	4,252	1,004
Y2	127	2	5	4,142	1,010
Y3	127	2	5	4,165	1,002
Y4	127	2	5	4,339	0,880
Y5	127	2	5	4,291	0,897
Y6	127	2	5	4,244	0,920
Y7	127	2	5	4,276	0,902
Y8	127	2	5	4,323	0,886
Y9	127	2	5	4,260	0,907
Y10	127	2	5	4,362	0,902
Y11	127	2	5	4,283	0,913
Z1	127	2	5	3,543	0,945
Z2	127	2	5	3,480	0,929
Z3	127	2	5	3,441	0,936
Z4	127	2	5	3,425	0,892
Z5	127	2	5	3,409	0,899
Z6	127	2	5	3,386	0,870
Z7	127	2	5	3,378	0,860
Z8	127	2	5	3,386	0,870
Z9	127	2	5	3,425	0,892
Z10	127	2	5	3,378	0,860
Z11	127	2	5	3,417	0,882
Z12	127	2	5	3,378	0,860
Z13	127	2	5	3,835	0,978

Sumber : Data SEMP-PLS 2022

Berdasarkan tabel statistik deskriptif variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa hasil indikator variabel yang diisi 127 responden menunjukkan bahwa nilai minimum yang didapatkan adalah sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5, sedangkan nilai rata-rata sebesar 3-4 dan standar deviation diatas 0,7 yang artinya indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini sudah valid.

4.1.4.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji model pengukuran (*outer model*) menggunakan 3 pengujian, antara lain : *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliability*. Hasil *outer model* dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Hasil *Outer Model*

4.1.4.2.1 *Convergent Validity*

Convergent validity adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$ *loading factor* (bobot faktor) (Wuisan et al., 2020). Nilai *loading factor* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Outer Loading

Variabel	Nilai	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>		
X1.1	0,718	Valid
X1.2	0,939	Valid
X1.3	0,950	Valid
X1.4	0,969	Valid
X1.5	0,962	Valid
X1.6	0,936	Valid
X1.7	0,943	Valid
X1.8	0,948	Valid
X1.9	0,973	Valid
X1.10	0,947	Valid
X1.11	0,921	Valid
X1.12	0,877	Valid
X1.13	0,905	Valid
<i>Job Crafting (X2)</i>		
X2.1	0,900	Valid
X2.2	0,906	Valid
X2.3	0,912	Valid
X2.4	0,911	Valid
X2.5	0,925	Valid
X2.6	0,950	Valid
X2.7	0,928	Valid
X2.8	0,933	Valid
X2.9	0,922	Valid
X2.10	0,896	Valid
<i>Organizational Citezenship Behavior (OCB) (Y)</i>		
Y1	0,807	Valid
Y2	0,902	Valid
Y3	0,903	Valid
Y4	0,862	Valid
Y5	0,900	Valid
Y6	0,894	Valid
Y7	0,864	Valid
Y8	0,910	Valid
Y9	0,880	Valid
Y10	0,889	Valid
Y11	0,856	Valid
<i>Self Efficacy (Z)</i>		
Z1	0,916	Valid
Z2	0,911	Valid
Z3	0,964	Valid
Z4	0,941	Valid
Z5	0,973	Valid
Z6	0,974	Valid
Z7	0,969	Valid
Z8	0,976	Valid
Z9	0,942	Valid
Z10	0,967	Valid
Z11	0,934	Valid
Z12	0,965	Valid
Z13	0,842	Valid

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap variabel sudah valid karena sudah memenuhi kriteria uji *convergent validity*, dimana nilai pada setiap indikator variabel $> 0,7$.

4.1.4.2.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah pengukuran refleksif indikator yang dievaluasi dengan *cross loading* lalu dibandingkan dengan nilai *FLC* dengan kuadrat. Jika nilai *FLC* masing-masing konstruk lebih besar dibanding nilai korelasi antar konstruk dalam model maka dapat dikatakan konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fathurahman & Ahman, 2020). Nilai *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Discriminant Validity (Cross Loading)

	<i>Cross Loading</i>			
	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,718	0,374	0,141	0,326
X1.2	0,939	0,478	0,263	0,370
X1.3	0,950	0,509	0,256	0,396
X1.4	0,965	0,497	0,249	0,425
X1.5	0,962	0,481	0,235	0,354
X1.6	0,936	0,476	0,200	0,367
X1.7	0,943	0,493	0,197	0,390
X1.8	0,948	0,500	0,229	0,395
X1.9	0,973	0,509	0,227	0,378
X1.10	0,947	0,478	0,183	0,382
X1.11	0,921	0,452	0,208	0,385
X1.12	0,877	0,539	0,375	0,246
X1.13	0,905	0,534	0,345	0,265
X2.1	0,575	0,900	0,406	0,286
X2.2	0,493	0,906	0,398	0,284
X2.3	0,563	0,912	0,409	0,264
X2.4	0,476	0,911	0,407	0,272
X2.5	0,454	0,925	0,501	0,265
X2.6	0,465	0,950	0,562	0,234
X2.7	0,504	0,928	0,493	0,225
X2.8	0,514	0,933	0,480	0,246
X2.9	0,475	0,922	0,592	0,311
X2.10	0,434	0,896	0,595	0,268
Y1	0,238	0,739	0,807	0,256
Y2	0,165	0,649	0,902	0,295
Y3	0,165	0,671	0,903	0,278

Y4	0,254	0,265	0,862	0,238
Y5	0,287	0,292	0,900	0,243
Y6	0,271	0,289	0,894	0,245
Y7	0,226	0,261	0,864	0,231
Y8	0,297	0,316	0,910	0,235
Y9	0,276	0,291	0,880	0,211
Y10	0,324	0,314	0,889	0,268
Y11	0,328	0,280	0,856	0,305
Z1	0,407	0,322	0,266	0,916
Z2	0,322	0,260	0,235	0,911
Z3	0,383	0,310	0,323	0,964
Z4	0,399	0,311	0,311	0,941
Z5	0,375	0,301	0,327	0,973
Z6	0,377	0,396	0,303	0,974
Z7	0,384	0,287	0,305	0,969
Z8	0,360	0,272	0,296	0,976
Z9	0,282	0,200	0,232	0,942
Z10	0,377	0,283	0,307	0,967
Z11	0,272	0,193	0,217	0,934
Z12	0,359	0,270	0,285	0,965
Z13	0,346	0,118	0,119	0,842

Sumber : Data SEMP-PLS 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa uji discriminant validity sudah terpenuhi dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.14
Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

	<i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)</i>			
	X1	X2	Y	Z
X1	0,924	0,534	0,275	0,380
X2		0,918		
Y		0,539	0,879	
Z		0,289	0,297	

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa indikator X1, X2 dan Y memiliki nilai *FLC* terbesar pada konstruk latennya sendiri dibandingkan dengan nilai *FLC* pada konstruk lainnya namun pada indikator Z dengan nilai (0) memiliki nilai *FLC* yang kecil jika dibandingkan dengan nilai *FLC*

pada indikator X1 dengan nilai (0,380). Hal ini menjelaskan bahwa indikator-indikator X1, X2 dan Y yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam membentuk variabelnya masing-masing sedangkan pada indikator Z belum memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

4.1.4.2.3 Reability

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrument dalam mengukur konstruk. Pada penelitian ini uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dilakukan menggunakan *cronbach's alpha*. Konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Nasir & Syahnur, 2021).

Tabel 4.15
Cronbach's Alpha and Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,986	0,987	<i>Reliable</i>
<i>Job Crafting</i> (X2)	0,980	0,982	<i>Reliable</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	0,974	0,974	<i>Reliable</i>
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,990	0,991	<i>Reliable</i>

Sumber : Data SEM-PLS 2022

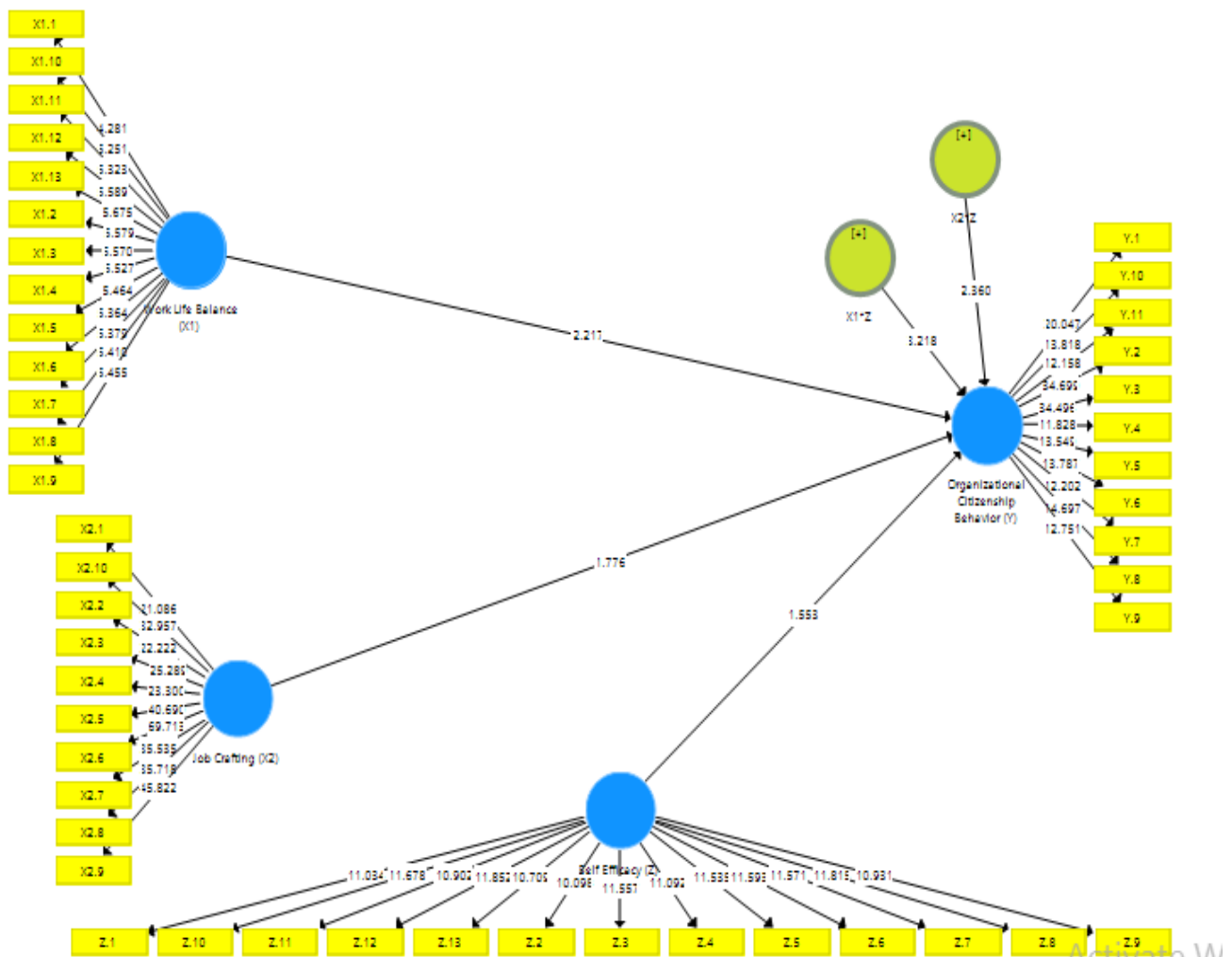
Kesimpulan pengujian *cronbach's alpha and composite reability* sebagai berikut :

1. Variabel *work life balance* (X1) adalah *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha & composite reliability work life balance* (X1) adalah $0,987 > 0,7$.
2. Variabel *job crafting* (X2) adalah *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha & composite reliability job crafting* (X2) adalah $0,982 > 0,7$.

3. Variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) adalah *reliable* karena nilai *cronbach's alpha & composite reliability* OCB (Y) adalah $0,974 > 0,7$.
4. Variabel *self efficacy* (Z) adalah *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha & composite reliability self efficacy* (Z) adalah $0,991 > 0,7$.

4.1.4.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural (*inner model*) menggunakan 5 pengujian, antara lain : *F-Square*, *Q-Square*, *Direct Effect*, *Indirect Effect* dan *Total Effect*. Hasil *inner model* dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Hasil *Inner Model*

4.1.4.3.1 *Effect Size (F-Square)*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Shiau et al., 2019). Kriteria penarikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah)
2. Jika nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang sedang
3. Jika nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (kuat)

Tabel 4.16
F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0,005	
X2			0,289	
Y				
Z			0,037	

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Berdasarkan tabel *F-Square* diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Variabel X1 (*Work Life Balance*) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai $F^2 = 0,005$, maka efek yang lemah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel X2 (*Job Crafting*) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai $F^2 = 0,289$, maka efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dan variabel Z (*Self Efficacy*) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai $F^2 = 0,037$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel moderating.

4.1.4.3.2 *Cross Validated Redundancy (Q-Square)*

Cross validated reduncacy atau *Q-Square* digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model

mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap konstruk tertentu sedangkan nilai *Q-Square* < 0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance* (Shiau et al., 2019). Uji *Q-Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
X1	1651,000	1651,000	
X2	1270,000	1270,000	
Y	1397,000	1042,119	0,254
X1*Z	127,000	127,000	
X2*Z	127,000	127,000	

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil penjumlahan nilai *Q-Square* pada variabel eksogen sebesar 0,254, artinya model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap konstruk tertentu. Sedangkan nilai *Q-Square* lainnya berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat kebaikan.

4.1.4.3.3 *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Direct effect (pengaruh langsung) dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat atau naik maka nilai variabel lainnya juga akan meningkat atau naik.

2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat atau naik maka nilai variabel lainnya akan menurun atau rendah.
3. Jika nilai *P-Values* < 0,05 maka signifikan sedangkan jika nilai *P-Values* > 0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.18
Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 -> Y	0,379	0,009
X2 -> Y	0,241	0,047

Sumber : Data SEMP-PLS 2022

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa nilai koefisien (1) X1 terhadap Y adalah positif dengan nilai *original sample* 0,379 dan *P-Value* 0,009 (< 0,05) artinya pengaruh X1 (*Work Life Balance*) terhadap Y (OCB) adalah positif dan signifikan; (2) X2 terhadap Y adalah positif dengan nilai *original sample* 0,241 dan *P-Value* 0,047 (> 0,05) artinya pengaruh X2 (*Job Crafting*) terhadap Y (OCB) adalah positif dan signifikan.

4.1.4.3.4 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Indirect effect (pengaruh tidak langsung) dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimoderating oleh suatu variabel (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan sebagai berikut :

Nilai koefisien (1) X1*Z terhadap Y adalah positif dengan nilai *original sample* 0,653 dan *P-Value* 0,000 (< 0,05) artinya pengaruh X1

(*Work Life Balance*) yang dimoderasi Z (*Self Efficacy*) terhadap Y (OCB) adalah positif dan signifikan, yang dimana ini termasuk pada *pure moderating*. (2) X2*Z terhadap Y adalah negatif dengan nilai *original sample* -0,500 dan P-Value 0,008 (< 0,05) artinya pengaruh X2 (*Job Crafting*) yang dimoderasi Z (*Self Efficacy*) terhadap Y (OCB) adalah negatif namun signifikan, yang dimana ini termasuk pada *quasi moderating*.

4.1.4.3.5 Total Effect

Total effect adalah total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Total Effect

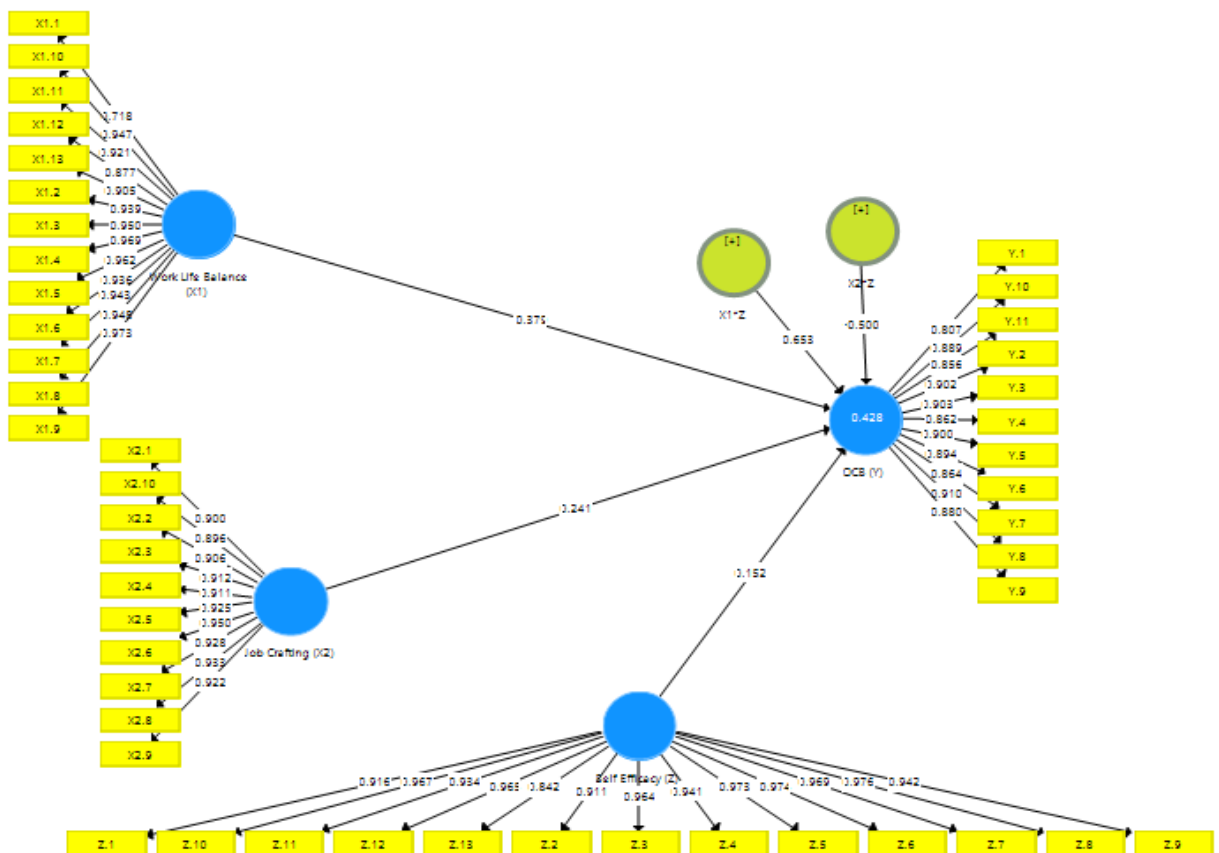
	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>	Ket.
X1 -> Y	0,379	0,009	Diterima
X2 -> Y	0,241	0,047	Diterima
X1*Z -> Y	0,653	0,000	Diterima
X2*Z -> Y	-0,500	0,008	Diterima

Sumber : Data SEMP-PLS 2022

Berdasarkan tabel di atas, hubungan antara variabel studi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai pengaruh variabel X1 (*Work Life Balance*) terhadap Y (OCB) adalah sebesar 0,379 dengan P-Value sebesar 0,009 (< 0,05). Dengan demikian **H1 diterima**, yaitu *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Nilai pengaruh X2 (*Job Crafting*) terhadap Y (OCB) adalah sebesar 0,241 dengan P-Value sebesar 0,047 (> 0,05). Dengan demikian **H2 diterima**, yaitu *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Nilai pengaruh X1 (*Work Life Balance*) yang di moderasi Z (*Self Efficacy*) terhadap Y (OCB) adalah sebesar 0,653 dengan P-Value 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian **H3 diterima**, yaitu *Work Life Balance* yang dimoderasi *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal tersebut termasuk pada *pure moderating*.
4. Nilai pengaruh X2 (*Job Crafting*) yang dimoderasi Z (*Self Efficacy*) terhadap Y (OCB) adalah sebesar -0,500 dengan P-Value sebesar 0,008 ($< 0,05$). Dengan demikian **H4 diterima**, yaitu *Job Crafting* yang dimoderasi *Self Efficacy* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal tersebut termasuk pada *quasi moderating*.



Gambar 4.3 Hasil Proses *Bootstrapping*

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari penelitian ini didapatkan hasil *direct effect work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,379 (positif), artinya jika *work life balance* meningkat maka *organizational citizenship behavior (OCB)* juga meningkat. Dan *P-Value* sebesar $0,009 < 0,005$ sehingga pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah signifikan.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pada karyawan memberikan kenyamanan dan fokus dalam bekerja, suasana hati yang lebih baik akan lebih nyaman dalam beraktifitas, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mendorong karyawan untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* (Hikmah & Lukito, 2021).

Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadinya akan mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kinerja dan mengarah pada perilaku kewarganegaraan organisasi yang mampu mempengaruhi produktivitas organisasi (Erdianza et al., 2020). Keseimbangan kehidupan kerja dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam OCB yang dapat menguntungkan organisasi melalui efektivitas positif. Hal ini membuktikan bahwa indikator pada variabel *work life balance* menjadi faktor yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Irfan & Putri, 2021).

4.2.2 Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari penelitian ini didapatkan hasil *direct effect job crafting* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,241 (positif), artinya jika *job crafting* meningkat maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga meningkat. Dan *P-Value* sebesar $0,047 < 0,005$ sehingga pengaruh *job crafting* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah signifikan.

Adanya *job crafting* karyawan dapat meningkatkan kedekatan sosial, sumber daya seperti dukungan dan otonomi, pengetahuan dalam topik yang berdampak seperti keterlibatan dalam penemuan baru dan meminimalkan keluhan di tempat kerja seperti menghindari jam kerja yang panjang (Jaya, 2022).

Selain itu, individu akan mencoba mempelajari ketika terdapat perubahan-perubahan di tempat kerja serta cara yang dilakukan individu untuk meningkatkan tantangan adalah dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan tambahan walaupun tidak menerima gaji atau imbalan. Interaksi atasan dan bawahan yang baik juga akan membuat atasan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga membuat bawahannya merasa mendapatkan motivasi dan dukungan (*positive feedback*) dalam melakukan pekerjaan yang penuh tantangan. Hal ini sekaligus akan meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan kepada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

4.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Yang Dimoderasi Oleh *Self Efficacy*

Dari penelitian ini didapatkan hasil *indirect effect work life balance* yang dimoderasi oleh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,653 (positif), artinya *self efficacy* dapat memperkuat *work life balance* untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,005$ sehingga pengaruh *work life balance* yang dimoderasi oleh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah signifikan.

Individu dengan sikap efikasi diri yang baik mampu menunjukkan kepuasan kerja secara menyeluruh untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau biasa disebut *work life balance*. Mengingat bahwa pekerja mungkin tidak dapat menghindari tantangan dan konflik yang terlibat dalam pekerjaan dan peran kehidupan mereka maka karyawan memerlukan sikap *self efficacy* dalam diri mereka (Thankur & Kumar, 2015).

Semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang maka tingkat *work life balance* individu juga semakin baik, dengan adanya *work life balance* pada diri karyawan maka akan memunculkan perilaku OCB Kepercayaan diri memiliki pengaruh yang signifikan pada faktor perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik (Hong, Chung, et al., 2012).

4.2.4 Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Yang Dimoderasi Oleh *Self Efficacy*

Dari penelitian ini didapatkan hasil *indirect effect job crafting* yang dimoderasi oleh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar -0,500 (negatif), artinya *self efficacy* memperlemah *work life balance* untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dan *P-Value* sebesar $0,008 < 0,005$ sehingga pengaruh *job crafting* yang dimoderasi oleh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah signifikan.

Karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi belum bisa dikatakan dapat memunculkan sikap *job crafting* karena kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki belum dapat memunculkan sikap *job crafting*, dibutuhkan juga motivasi dari orang lain, penilaian dari orang lain dan pelatihan serta pengembangan karyawan harus diberikan perusahaan namun banyak hasil penelitian yang membuktikan bahwa karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat secara proaktif mencari lebih banyak kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan mencari variasi dari pekerjaan mereka daripada karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang rendah.

Oleh karena itu, jika seseorang memiliki efikasi yang kuat, ia akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuannya yang akan menumbuhkan rasa loyalitas kepada perusahaan, sikap loyalitas ini merupakan bentuk dari perilaku OCB. Hal ini memiliki efek positif pada kinerja langsung (Lee et al., 2017).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0,379 dengan *P-Value* sebesar 0,009 ($< 0,05$).
2. *Job Crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0,241 dengan *P-Value* sebesar 0,047 ($< 0,05$).
3. *Work Life Balance* yang di moderasi oleh *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0,653 dengan *P-Value* sebesar 0,000 ($< 0,05$).
4. *Job Crafting* yang di moderasi oleh *Self Efficacy* memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar -0,500 dengan *P-Value* sebesar 0,008 ($< 0,05$).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Sikap *Work Life Balance* yang dimiliki para karyawan PT. Socfin Indonesia Medan sudah baik dan lebih baik lagi apabila PT. Socfin Indonesia Medan mendorong semua karyawan untuk memiliki sikap *Work Life Balance*. Mengingat bahwa *Work Life Balance* dapat memberikan keefektifitasan dan kefokusannya karyawan dalam bekerja.
2. Sebaiknya PT. Socfin Indonesia Medan diharapkan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki sikap *Job Crafting* agar dapat menghemat sumber daya manusia pada perusahaannya dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hanya menggunakan *Work Life Balance*, *Job Crafting* dan moderasi *Self Efficacy* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para karyawan.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner sehingga jawaban kuesioner tidak konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, L. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance Hussein. *Academic Journal Of Economic Studies*, 41(7–8), 307–307.
- Abdullah, M. R., Marican, S., & Mohd Kamil, N. L. (2019). The Mediating Role of Self-Efficacy on The Relationship Between Work Family Conflict and Organisational Citizenship Behaviour. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 4(1), 246.
- Adekunle, A. M., Adewole, O. D., & Oluwatoyin, A. F. (2018). Work Life Balance Practices And Employees Productivity In The Nigerian University System. *Crawford Journal Of Business & Social Sciences (Cjbass)*, VIII(II), 49–59.
- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact Of Work Life Balance On Organizational Commitment Of University Teachers: Evidence From Jashore University Of Science And Technology. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 7(04).
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.
- Apriyanti, D. Di, Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2022). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Burnout Dan Work Life Balance The Role Of Job Crafting On The Performance Of Teachers During The Covid-19 Pandemic Through Burnout And Work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 260–278.
- Sheikh, A., M., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact Of Work And Home Demands On Work Life Balance : Mediating Role Of Work Family Conflicts. *Pyrex Journal Of Business And Finance Management Research*, 4(5), 48–57.
- Azmi, L., & Fajrianti, F. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Job Crafting Pada Pegawai Generasi Y Di Sektor Industri Kreatif. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(5), 16–29.
- Bahar, D. F., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. *E-Proceeding Of Management*, 8(4), 3276–3281.
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The Influence Of Olexibility Of Work To Loyalty And Employee Satisfaction Mediated By Work Life Balance To Employees With Millennial Generation Background

- In Indonesia Startup Companies. *Business: Theory And Practice*, 19, 217–227.
- Claudia, M. (2018). The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Indonesian Economy And Business*, 33(1), 23.
- Das, S. C. (2021). Influence Of Organisayional Citizenship Behavior (OCB) On Organizational Effectiveness (OE) : Experiences Of Banks In India. *Journal Of Strategic Human Resource Management*, 9(January).
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Devotto, R. P. De, & Wechsler, S. M. (2019). Job Crafting Interventions : Systematic Review. *Trends In Psychology*, 27(2), 371–383.
- Erdianza, N., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2020). The Effect Of Work Enjoyment And Work Life Balance On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As Mediator. *International Journal Of Management And Humanities*, 4(7), 67–73.
- Erwin, S., Rahmat, S. T. Y., Angga, N. D., & Semerdanta, P. (2019). Transformational Leadership Style And Work Life Balance : The Effect On Employee Satisfaction Through Employee Engagement. *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, 91(7), 310–318.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2020). Does Border Strength Affect Work Life Balance And OCB : Empirical Studies At Higher Educational Institutions. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(4), 699–709.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles Of Psychological Autonomy, Competence And Relatedness On Work Life Balance And Well Being. *Frontiers In Psychology*, 10(MAY), 1–7.
- Garaika, G., & Darmanah, D. (2019). *Metodologi Penelitian*.
- Gori, A., Arcioni, A., Topino, E., Palazzeschi, L., & Di Fabio, A. (2021). Constructing Well Being In Organizations : First Empirical Results On Job Crafting, Personality Traits, And Insight. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(12).

- Haerazi, H., & Irawan, L. A. (2020). The Effectiveness Of ECOLA Technique To Improve Reading Comprehension In Relation To Motivation And Self-Efficacy. *International Journal Of Emerging Technologies In Learning*, 15(1), 61–76.
- Haverback, H. R. (2020). Middle Level Teachers Quarantine, Teach, And Increase Self Efficacy Beliefs: Using Theory To Build Practice During COVID-19. *Middle Grades Review*, 6(2), 6.
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily Transformational Leadership And Employee Job Crafting: The Role Of Promotion Focus. *European Management Journal*, 36(6), 746–756.
- Hidayat, M., & Panggabean, S. (2022). Development Of Learning Tools To Improve Students Self Efficacy. *Journal Of Mathematics Education And Application*, 1(2), 97–106.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- Hong, H. K., Yup, K., & Kim, W. H. (2012). Effects Of Self Efficacy On Job Embeddedness, Innovation Behaviors, And Organizational Citizenship Behavior. *The Journal Of The Korea Contents Association*, 12(5), 415–430.
- Indrawati, I., Annisa, F., & Wardono. (2019). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kemampuan Literasi Matematika Dan Pembentukan Kemampuan 4C. *Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2, 247–267.
- Irfan, H., & Marynta Putri, P. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 9(2), 1–12.
- Jaya, K. (2022). Pengaruh Implementation Of Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Crafting And Employee Environmental Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Agora*, 10, 1.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (2021). Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 246–258.

- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Dengan Smartpls. *Modul Pelatihan*, 1–4.
- Jutengren, G., Jaldestad, E., Dellve, L., & Eriksson, A. (2020). The Potential Importance Of Social Capital And Job Crafting For Work Engagement And Job Satisfaction Among Health Care Employees. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(12), 1–16.
- Kurnia, T. A., Trisyani, Y., & Prawesti, A. (2019). Factors Associated With Nurses' Self Efficacy In Applying Palliative Care In Intensive Care Unit. *Jurnal Ners*, 13(2), 219–226.
- Larasati, D. P., Hasanati, Ni., & Istiqomah, I. (2019). The Effects Of Work Life Balance Towards Employee Engagement In Millennial Generation. *Advances In Sosial Science, Education And Humanities Research*, 304(Acpch 2018), 390–394.
- Lee, J. H., Cho, D. S., & Oh, S. J. (2017). The Impact Of Employees' Emotional Intelligence On Job Crafting : Focus On Mediating Effect Of Self Efficacy And Moderating Effect Of Career Growth Opportunities. *Journal Of Korea*, 658–676.
- Lesmana, G. (2019). Efforts To Increase Through Self Efficacy With Counseling Services Technical Self Management To Convicted Criminal In Jail Ii B Class Labuhan Deli 2018. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Ar-Rahman*, 5(1), 43.
- Mahasneh, A. M., & Alwan, A. F. (2018). The Effect Of Project Based Learning On Student Teacher Self Efficacy And Achievement. *International Journal Of Instruction*, 11(3), 511–524.
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. (2021). Self Efficacy, Organizational Commitment, And Employee Performance From Public Office. *Cactus*, 1.
- Mirzawati, N., Neviyarni, N., & Rusdinal, R. (2020). The Relationship Between Self Efficacy And Learning Environment With Students' Self Directed Learning. *Jurnal Aplikasi IPTEK Indonesia*, 4(1), 37–42.
- Molero, M. D. M., Fuentes, M. D. C. P., & Gazquez, J. J. (2018). Analysis Of The Tediating Role Of Self Efficacy And Self-Esteem On The Effect Of Workload On Burnout's Influence On Nurses' Plans To Work Longer. *Frontiers In Psychology*, 9(DEC), 1–7.
- Muaja, F. G., Trang, I., Lumintang, & G., G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 714–723.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018b). Pengaruh

Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 97–102.

Muller, N. M., & Seufert, T. (2018). Effects Of Self Regulation Prompts In Hypermedia Learning On Learning Performance And Self Efficacy. *Learning And Instruction*, 58(May), 1–11.

Muslih, M., & Jufrizen, J. (2021). Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior Mearsurement Model On Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University In Medan City. *International Journal Of Education Revie*, 1, 149–158.

Nasir, M., & Syahnur, M. H. (2021). Peran Lingkungan Keluarga Dan Efikasi Diri Yang Memotivasi Mahasiswa Untuk Menjadi Young Entrepreneur. *Akmen, Jurnal Ilmiah*, 18(3), 331–342.

Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469.

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality Of Small And Medium Enterprises Performance Using The Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal Of Physics: Conference Series*, 1477(5).

Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The Effects Of Job Crafting On Work Engagement And Work Performance : A Study Of Vietnamese Commercial Banks. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 6(2), 189–201.

Oktariani, O., Munir, A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan. *Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 26–33.

Planer, D. G. (2019). The Relationship Between Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behaviors In The Public And Private Sectors. *Sustainability*, 11(22), 1–20.

Emzir, M. P. *Metodologi Penelitian*.

Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction And Performance Of Tourism Industries : How The Role Of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1–12.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal*

Inovasi Bisnis, 9(1), 61.

- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees' Work Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal Of Management Science And Information Technology*, 1(1), 30.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit Dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426–433.
- Romeo, M., Yepes Baldo, M., Westerberg, K., & Nordin, M. (2020). Cognitive Job Crafting As Mediator Between Behavioral Job Crafting And Quality Of Care In Residential Homes For The Elderly. *Plos One*, 15(12), 1–14.
- 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. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(5), 933–959.
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik SDM, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Shiau, W. L., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2019). Internet Research Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *Internet Research*, 29(3), 398–406.
- Singh, V. L., & Singh, M. (2018). A Burnout Model Of Job Crafting: Multiple Mediator Effects On Job Performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315.
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dan Work Engagement Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40.
- Thankur, A., & Kumar, N. (2015). The Effect Of Perceived Organizational Support, Role Related Aspects And Work Involvement On Work Life Balance : Self Efficacy As A Moderator. *International Journal Of Scientific And Research Publications*, 5(1), 1–8.
- Uresha, K. I. (2020). Influence Of Telecommuting On Work Life Balance And Employee Happiness : An Empirical Study Of Sri Lankan Employees. *International Journal Of Management Excellence*, 7(2), 114–123.
- Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The Impact Of Social Factors On Job Crafting: A Meta Analysis And Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(21), 1–28.
- Wardani, L. M. I., & Firmasyah, R. (2019). The Work Life Balance Of Blue

Collar Workers : The Role Of Employee Engagement And Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241.

Weerakkody, W. A. S., & Mendis, M. D. V. S. (2017). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka : A Mediation Model. *Kelaniya Journal Of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.

Wibisono, S. G. (2022). Pengaruh Ketidakpuasan Karir Terhadap Job Crafting Dengan Dukungan Sosial Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 33(1), 1–12.

Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance Of Work Life Balance On Employee Performance Millennial Generation In Indonesia. *Journal Of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108.

Wuisan, D. S., Palupi, Y. F. C., & Sutawidjaya, A. H. (2020). The Influence Of Organizational Commitment, Work Satisfaction, And Organizational Culture To Behavior Organizational Citizenship (Ocb). *International Journal Of Research In Commerce And Management Studies*, 02(02), 136–153.

Yaqin, H., Bahri, S., Hartati, Z., Karoso, S., & Suriagiri, S. (2022). Comparison Between Measurement Model Of Organizational Citizenship Behavior And Organizational Justice For Lecturers: Evidence From Phenomology Study At Private University In Indonesia. *Abac Journal*, 2(3).

Zulkarnaini, Z., Elfida, E., Idwar, I., Hayani, N., & Azwarni, A. (2022). The Effectiveness Of Diabetes Self Management Education On Improving The Self Efficacy Of Diabetes Mellitus Patients In The Puskesmas Kota Langsa. *Buletin Farmatera*, 353900(5865), 1–13.

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2117/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/1/2022

Medan, 27/1/2022

da Yth.

a Program Studi Manajemen
Itas Ekonomi dan Bisnis
ersitas Muhammadiyah Sumatera Utara
edan

gan hormat.

i yang bertanda tangan di bawah ini,

ia : Dwi Siti Azhar
A : 1805160380
gram Studi : Manajemen
sentrasi : SDM

am rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

ntifikasi Masalah : Judul 1 :
1. Adanya kinerja karyawan yang kurang baik, dilihat dari tekanan dan desak pekerjaan yang berujung pada stress kerja
2. Beban kerja yang berlebihan pada sebagian karyawan mengakibatkan stress yang berujung pada kinerja yang buruk
3. Masih rendahnya kepuasan beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Judul 2 :
1. Adanya reward dan punishment yang bisa memotivasi karyawan dalam bekerja
2. Pemberian reward dan punishment bisa menentukan target perusahaan
3. Target perusahaan yang tidak tepat waktu karena karyawan tidak diberi reward dan punishment

Judul 3 :
1. Adanya penekanan budaya perusahaan dan core value dalam aktivitas karyawan
2. Budaya perusahaan dan core value yang menyebabkan sebagian kinerja karyawan yang kurang maksimal
3. Banyaknya karyawan yang bekerja berdasarkan budaya perusahaan dan core value perusahaan

ncana Judul : 1. Pengaruh Work Overload Terhadap Stress Kerja Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan
3. Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Core Value Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan

bjek/Lokasi Penelitian : Pt. Sofcin Indonesia

emikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Dwi Siti Azhar)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2117/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/1/2022

Nama Mahasiswa : Dwi Siti Azhar
NPM : 1805160380
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 27/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Irfan Nst, SE, M.M. -30/1/2022

Judul Disetujui**) : Pengaruh Work Life Balance Dan Job Crafting
Terhadap Organizational Citizenship
Behavior (OCB) Dengan Self Efficacy
Sebagai Variabel Moderating Pada
PT Socfin Indonesia Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 31 Maret 2022

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MSU
Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar dicetak dan
dipakai.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 885 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 08 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Dwi Siti Azhar
N P M : 1805160380
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Dan Job Crafting Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Self Efficacy
Sebagai Variabel Moderating Pada PT Socfin Indonesia Medan**

Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Dahulua tanggal : 08 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 07 Ramadhan 1443 H
08 April 2022 M



Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 885 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 07 Ramadhan 1443 H
08 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Socfin Indonesia Medan
Jln.KL.Yos Sudarso No.106 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Dwi Siti Azhar
Npm : 1805160380
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Work Life Balance Dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada PT Socfin Indonesia Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



H. JANURI SE. MM. M.Si
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



Medan, 19 Maret 2022
No.UM/X/Bi/1811/2022

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mukhtar Basri No. 3
Medan 20238

Dengan Hormat,

Hal : Riset Mahasiswa

Sehubungan dengan Surat No : 885/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 mengenai Permohonan Riset Pendahuluan Mahasiswa, dapat kami setuju dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl. K. L. Yos Sudarso No. 106 Medan mulai tanggal 23 Mei s/d 23 Juni 2022 a/n :

Nama : Dwi Siti Azhar
N.P.M : 1805160380
Program Studi : Manajemen

Kegiatan Riset dilaksanakan dengan mematuhi Protokol kesehatan yang berlaku. Saat akan melaksanakan Riset diharapkan mahasiswa dibekali dengan Surat Keterangan Sehat. Akomodasi, transportasi dan konsumsi termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa/i yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,

PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN


H. SUGIHARTANA
Kepala Bhg. Umum


H. ANDI SUWIGNYO
General Manager

CC :
- PD
- GM
- File
HS/FG/ll



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MSU
Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2355/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 12 Muharram 1444 H
10 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Socfin Indonesia Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dwi Siti Azhar**
N P M : **1805160380**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Work Life Balance Dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada PT Socfin Indonesia Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal

Medan, 15 Agustus 2022
No.UM/SK/X/Bi/2337/22

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Dengan Hormat,

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET



Yang bertanda tangan di bawah ini PT Socfin Indonesia (SOCFINDO), dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dibawah ini:

Nama : Dwi Siti Azhar
NIM : 1805160380
Program Studi : Manajemen

Benar telah melaksanakan Kegiatan Penelitian/Riset mulai tanggal 23 Mei s/d 23 Juni 2022 di PT Socfin Indonesia Jl. K. L. Yos Sudarso No. 106 Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,



PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO MEDAN
General Management
H. SUGIHARTANA H. ANDI SUWIGNYO
Kepala Bhg. Umum General Manager

CC: - PD
 - GM
 - File
 HS/FG/JI



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 29 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Siti Azhar
N.P.M. : 1805160380
Tempat / Tgl.Lahir : Perdagangan, 23 Juli 2000
Alamat Rumah : Jalan Alfalah Raya No. 37
JudulProposal : Pengaruh Work Life Balance dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Socfin Indonesia Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	—
Bab I	Semua variabel harus dipahami dan dibawah tabel latar belakang masalah harus dibuat Penjelasan
Bab II	Indikator variabel Y harus tercantum variabel X_1 & X_2
Bab III	Observasi tidak perlu. Definisi operasional diambil dari Bab 2
Lainnya	—
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at 29 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE, MM,

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 29 Juli 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Dwi Siti Azhar
N .P.M. : 1805160380
Tempat / Tgl.Lahir : Perdagangan, 23 Juli 2000
Alamat Rumah : Jalan Alfalah Raya No. 37
JudulProposal : Pengaruh Work Life Balance dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Socfin Indonesia Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Irfan Nasution, SE, MM,**

Medan, Jum'at 29 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Muhammad Irfan Nasution, SE, MM,

Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dwi Siti Azhar
NPM : 1805160380
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nst, SE., M.M.
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada PT Socfin Indonesia Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang harus dijelaskan kenapa memilih tempat penelitian	22/7	19
Bab 2	Bentuk proposal perlu diketahui	22/7	19
Bab 3	Buatkan form PLS untuk teknik analisis data	22/7	19
Daftar Pustaka	Rapikan cara penulisan sitasi	22/7	19
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	✓		
Persetujuan Seminar Proposal	Not Guilt proposal	22/7	19

Diketahui Oleh :
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si)

Medan, 22 Juli 2022

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

(Muhammad Irfan Nst, SE., M.M.)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Dwi Siti Azhar
NPM : 1805160380
Tempat dan tanggal lahir : Perdagangan, 23 Juli 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Huta III Tempel
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Zulkifli
Nama Ibu : Endang Frika Yuliana Sitorus
Alamat : Jln. A.R. Hakim Km.5 Perawang

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 091684 Tamat 2012
2. SMP Swasta PTPN. IV Gunung Bayu Tamat 2015
3. SMK Yamatu Perawang Tamat 2018
4. Tahun 2018 - 2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 5 September 2022



DWI SITI AZHAR