

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Goal Setting Theory**

*Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* yang awalnya dikemukakan oleh Locke, (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas (Wagiyono et al., 2021). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content* (values) dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan menggunakan pendekatan *goal-setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian.

##### **2. Kinerja Karyawan**

###### **1) Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun, (2012) dalam Aniversari & Sanjaya, (2022) mendefinisikan “ kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job*

*requirement*). Menurut Arif, (2018) dsalam Avengalista et al., (2022) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kinerja atau tingkat keberhasilan seorang secara individu dari kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseroang untuk mencapai tujuan tertentu (Palar et al., 2022). Adapun pengertian kinerja menurut Hafid & Edy, (2023) “Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi dari kinerja karyawan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat hasil usaha karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan tanggungjawab yang diharapkan.

## **2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler, (2011) dalam Aniversari & Sanjaya, (2022) untuk mengukur kinerja dapat digunakan dengan menggunakan beberapa faktor – faktor penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam hal ketelitian, ketepatan waktu.
  - b. Produktivitas, yaitu kemampuan karyawan dalam hal kuantitas dan efisiensi kerja karyawan.
  - c. Pengetahuan, merupakan kemampuan teknis dalam keahlian praktis yang dimiliki oleh karyawan.
  - d. Kepercayaan, merupakan tingkat kepercayaan antar sesama karyawan dan tingkat kepercayaan antar karyawan dengan atasan.
  - e. Ketersediaan, ketersediaan waktu dan ketersediaan tempat yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
  - f. Kebebasan, merupakan kebebasan karyawan dan kreativitas karyawan terhadap pekerjaannya.
- 3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, (2016) dalam (Fachrezi & Khair, 2020) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Penekanan biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar rekan kerja

### 3. *Work Life Balance*

### 1) Definisi *Work Life Balance*

Menurut Wright & Cropanzano, (2000) dalam Hikmah & Lukito, (2021) *work life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan. Temuan empiris menunjukkan bahwa karyawan yang merasa baik dan mengalami stress yang terbatas di tempat kerja dan di rumah lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Adapun pendapat menurut Mareta et al., (2022) suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama, dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga.

Menurut Kembuan et al., (2021) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana

karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Berdasarkan definisi dari *work life balance* menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan antara waktu untuk pekerjaan, keluarga, diri sendiri dan teman, sehingga seorang individu harus bisa mengatur waktunya untuk kebaikan individu sendiri dan dalam organisasi tersebut.

## **2) Komponen dari *Work Life Balance***

Menurut Saifullah, (2020) komponen dari *Work Life Balance* diantaranya :

- a. Keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama atau adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga.
- b. Keseimbangan keterlibatan, tingkat psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
- c. Keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga.

## **3) Teori *Work Life Balance***

Berdasarkan teori keseimbangan Heider, (1958) menyatakan bahwa ketika manusia menghadapi ketidakseimbangan maka akan muncul rasa tegang dan tertekan untuk mengembalikannya Kembali menjadi seimbang. Dalam konsep Heider, tingkat kesenangan tidak

dapat dijelaskan secara detail, sebuah hubungan dapat terjalin secara positif maupun negative. Teori keseimbangan Heider menjelaskan bahwa manusia dianggap selalu menjaga keseimbangan antara kepercayaan yang ada pada dirinya dan evaluasi. Artinya orang akan mencari keseimbangan jika informasi baru yang diterimanya tidak sesuai dengan kepercayaan yang selama ini diyakininya. Dalam teori ini ada tiga elemen yang harus ada agar proses keseimbangan bisa tercapai. Tiga elemen tersebut, yaitu : orang yang merasakan, sikap terhadap suatu objek, dan objek lain yang berhubungan dengan objek pertama.

#### **4) Indikator *Work Life Balance***

Menurut Saifullah, (2020) indikator dari *work life balance* diantaranya sebagai berikut :

- a. Keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama atau adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga.
- b. Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
- c. Keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga.

### **4. Lingkungan Kerja**

#### **1) Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2017) dalam Apriyansyah et al.,

(2023) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai dan mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi. Menurut Siagian, (2014:56) dalam Pradipta, (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Mangkunegara, (2017) dalam Aniversari & Sanjaya, (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Menurut Sunyoto, (2013:43) dalam Hasi et al., (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik itu berupa fisik maupun nonfisik yang sangat mempengaruhi karyawan saat bekerja, jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan merasa aman, nyaman.

## **2) Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian, (2014:57) dalam Heruwanto et al., (2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersediannya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau yang mudah di capai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan,
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang di peruntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### 3) Teori Lingkungan Kerja

*Work Environment Theory* dari Kurt Lewin (1930) teori ini mengemukakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi dalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan. Penggunaan teori tersebut dikarenakan didalam sebuah perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kemajuan dan perkembangan perusahaan akan berpengaruh dengan adanya rasa nyaman yang dimiliki karyawan.

#### **4) Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2017) dalam Apriyansyah et al., (2023) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu :

- a. Pencahayaan di tempat kerja menjadi faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan efektif.
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja, yaitu kebutuhan oksigen yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menjaga Kesehatan. Udara yang buruk dan tercampur dengan polusi akan berbahaya bagi kesehatan pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Tata letak ruang, penataan tata letak ruangan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan pegawai dalam bekerja.
- d. Dekorasi di tempat kerja, yaitu tata letak dan pemilihan warna dinding ruangan kantor. Tata letak dan pemilihan warna dapat

mempengaruhi pegawai dalam menjalankan kegiatannya.

- e. Kebisingan, pekerjaan membutuhkan konsentrasi, oleh karena itu suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Fasilitas, yaitu alat pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam organisasi, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru akan tetapi fasilitas yang lengkap menjadi penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## 5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### 1) *Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Triandani, (2017) dalam M. C. Anwar & Ahmadi, (2021) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku extra peran dalam organisasi dan orang yang menampilkan perilaku OCB adalah membantu rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran yang membangun di tempat, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Purnamie Titisari, (2014:5) dalam Hanapi et al., (2020) adalah, “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja”. Menurut Paine and Organ, (2000) dalam Saputro, (2021) mendefinisikan OCB

sebagai satu perilaku individual yang bersifat discretionary, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh system reward yang formal, dan secara keseluruhan mendorong berjalannya organisasi secara efektif.

Berdasarkan definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan keinginan individu secara sukarela untuk membantu perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2) Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB memiliki banyak manfaat, baik manfaat yang terkait dengan karyawan itu sendiri, rekan kerjanya, maupun manfaat bagi organisasi bisnis menurut Priansa, (2017:341-343) dalam Fernanda et al., (2021). Sejumlah manfaat OCB adalah :

### a. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

OCB mampu meningkatkan semangat saling membantu di antara karyawan. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan kerjanya tersebut.

### b. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Manajer.

Karyawan yang menampilkan sikap *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut sehingga efektivitas unit kerja akan

semakin meningkat, yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja manajer.

c. Efisiensi Sumber Daya yang Dimiliki Organisasi Bisnis.

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting

d. Efisiensi Sumber Daya Langka dan Memelihara Fungsi Kelompok.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

e. Sarana Efektif Koordinasi Kegiatan Kelompok Kerja.

Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya

secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

- f. Meningkatkan Kemampuan Organisasi untuk Menarik serta Mempertahankan Karyawan Terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

- g. Peningkatan Stabilitas Kinerja Organisasi.

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

- h. Peningkatan Kemampuan Organisasi untuk Beradaptasi dengan Perubahan Lingkungan.

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi bisnis dapat beradaptasi dengan cepat.

### 3) Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Teori pertukaran social (*social exchange theory*) didasarkan

pada keterikatan yang semakin erat sampai pada saling percaya, saling loyal serta berkomitmen antara kedua belah pihak. Teori ini mengungkapkan bahwa dalam sebuah hubungan social terdapat unsur timbal balik, ganjaran atau *reward* dan juga keuntungan yang saling mempengaruhi menurut Campbell, (2015) dalam (Sri Astarini & Utama, 2020).

Teori ini juga menjelaskan hubungan antar individu dalam sebuah aktivitas yang dapat menghasilkan hubungan timbal balik. Teori ini berkaitan dengan keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang percaya bahwa perusahaan telah memberikan hal-hal positif kepadanya maka mereka merasa harus membalas perbuatan tersebut.

#### 4) Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada penelitian ini penulis mengambil indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ, (2006) dalam Ahdiyana, (2015) yaitu adalah :

- a. *Altruism* : Perilaku karyawan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
- b. *Conscientiousness* : Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukurla yang

bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

- c. *Sportmanship* : Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan.
- d. *Courtesy* : Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.
- e. *Civic Virtue* : Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi, dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bermanfaat untuk membantu penelitian dalam menentukan hipotesis dan kerangka pemikiran tentang penelitian yang akan diteliti. Penelitian terdahulu yang menjadi landasan penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Penulisan dan Identitas Jurnal</b>	<b>Variabel yang Digunakan</b>	<b>Hasil</b>
-----------	---------------------------------------	--------------------------------	--------------

<b>NO</b>	<b>Penulisan dan Identitas Jurnal</b>	<b>Variabel yang Digunakan</b>	<b>Hasil</b>
1.	(Aniversari & Sanjaya, 2022) Vol 3, No 1 (2022) p-ISSN : 2715-825X e-ISSN : 2829-2944	<b>Lingkungan Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(A. Anwar, 2021) Vol 4, No 1, Maret 2021 p-ISSN : 2599-1779 e-ISSN : 2599-1787	<i>Organization</i> <i>Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organization</i> <i>Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(M. C. Anwar & Ahmadi, 2021) Vol 5, Issue 1 (2021) ISSN : 2745-7591	<i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Apriyansyah et al., 2023) Vol 4, No 1, Januari 2023 e-ISSN : 2745-7281	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Asari, 2022) Vol 10, No 3 (2022) ISSN : 2549-192X	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Avengalista et al., 2022)	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif

<b>NO</b>	<b>Penulisan dan Identitas Jurnal</b>	<b>Variabel yang Digunakan</b>	<b>Hasil</b>
	Vol 11, No 2, Juli 2022 ISSN : 2085-9996	<b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Ayu Wardani et al., 2023) Vol 9, No 9, Mei 2023 p-ISSN : 2622-8327 e-ISSN : 2089-5364	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Basri, 2020) Vol 1, No 1, Maret 2020 p-ISSN : 2716-3911 e-ISSN : 2721-0472	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(Darmawan et al., 2021) Vol 7, No 2 (2021) p-ISSN : 2477-6157 e-ISSN : 2579-6534	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	(Ahdiyana, 2015) Vol 3, No 3, Juli (2021) ISSN : 2579-5872 ISSN : 2655-4429	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	(Ekhsan et al., 2022) Vol 2, No 2, Mei 2022 p-ISSN : 2747-0180 e-ISSN : 2747-0199	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

<b>NO</b>	<b>Penulisan dan Identitas Jurnal</b>	<b>Variabel yang Digunakan</b>	<b>Hasil</b>
		(Y)	kinerja karyawan.
12.	(Fachrezi & Khair, 2020) Vol 3, No 1, Maret 2020 ISSN : 2623-2634	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	(Fadly et al., 2021) Vol 7, No 2, April 2020 p-ISSN : 2252-4150 e-ISSN : 2716-3474	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	(Faiza & Suhardi, 2022) Vol 2, No 1, Juli 2022 e-ISSN : 2798-3811 p-ISSN : 2807-8934	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	(Fatmawati et al., 2022) Vol 4, September 2022 e-ISSN : 2686-1771	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	(Fernanda et al., 2021) Vol 5, No 11, Maret 2021 e-ISSN : 3025-9312	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

NO	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
		(Y)	kinerja karyawan.
17.	(Manfa'aturrohmanayah & Muhdiyanto, 2023) Vol 6, Agustus 2023 e-ISSN : 2828-0725	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
18.	(Hafid & Edy, 2023) Vol 6, No 2 (2023) ISSN : 2598-831X ISSN : 2598-8301	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	(Hanapi et al., 2020) Vol 2, No 1, Maret 2020 e-ISSN : 2684-8740 p-ISSN : 2684-8759	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	(Hasi et al., 2020) Vol 1, No 3 (2020) e-ISSN : 2723-665X	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	(Heruwanto et al., 2020)	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif

NO	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Vol 17, No 1, Juni 2020 p-ISSN : 1858-1048 e-ISSN : 2654-0247	<b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	(Hikmah & Lukito, 2021) Vol 8, No 1 (2021) p-ISSN : 1829-7528 e-ISSN : 2581-1584	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
23.	(Irwan & Irfan, 2021) Vol 18, No 2 (2021) p-ISSN : 1907-3011 e-ISSN : 2528-1127	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	(Katri & Safrizal, 2023) Vol 15, No 1 (2023) p-ISSN : 2527-3906 e-ISSN : 1978-6255	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dapat memediasi <b>Lingkungan Kerja</b> pada kinerja karyawan.

<b>NO</b>	<b>Penulisan dan Identitas Jurnal</b>	<b>Variabel yang Digunakan</b>	<b>Hasil</b>
25.	(Kembuan et al., 2021) Vol 9, No 3, Juli 2021 ISSN : 2303-1174	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. <b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
26.	(Kharismasyah, 2018) Vol 15, No 1, April 2021 p-ISSN : 1978-6573 e-ISSN : 2477-300X	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
27.	(Kusumayanti et al., 2020) Vol 7, No 2 (2020) p-ISSN : 2252-5262 e-ISSN : 2614-499	<b>Lingkungan Kerja</b> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
28.	(Lukmiati et al., 2020) Vol 3, No 3, September 2020 ISSN : 2655-9803 ISSN : 2656-4149	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
29.	(Marcelina et al., 2020) Vol 2, No 1, Juni 2023 e-ISSN : 2964-2027	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif

NO	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	p-ISSN : 2964-5700	<b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan.
30.	(Mardiani & Widiyanto, 2021) Vol 4, No 2, Juni 2021 e-ISSN : 2599-3410 p-ISSN : 2614-3259	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
31.	(Maretasari, Rina, Fitriya, Khusnatul, Wardhana, 2022) Vol 19, No 2, Juli 2022 p-ISSN : 1693-9352 e-ISSN : 2614-820x	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
32.	(Maretta et al., 2022) Vol 10, No 1, Januari 2022 ISSN : 2303-1174	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
33.	(Murti & Mutmainah, 2022) Vol 20, No 2 (2022)	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif tidak signifikan

NO	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	ISSN : 1412-4521	(Y)	terhadap kinerja karyawan.
34.	(Palar et al., 2022) Vol 10, No 1 (2022) ISSN : 2303-1174	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
35.	(Pradipta, 2020) Vol 9, No 7 (2020) e-ISSN : 2461-0593	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
36.	(Rahayu & Rushadiyati, 2021) Vol 11, No 2 (2021) e-ISSN : 2623-1719 p-ISSN : 1693-6876	<b>Lingkungan Kerja</b> (X3) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
37.	(Rahmawati et al., 2021) Vol 2, No 1 (2021) ISSN : 2797-1759	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

<b>NO</b>	<b>Penulisan dan Identitas Jurnal</b>	<b>Variabel yang Digunakan</b>	<b>Hasil</b>
38.	(Said et al., 2021) Vol 1, No 2 (2021) ISSN : 2723-701X	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
39.	(Saifullah, 2020) Vol 8, No 1, Juni 2020 p-ISSN : 2442-3718 e-ISSN : 2477-5533	<i>Work Life Balance</i> (X1) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
40.	(Saputro, 2021) Vol 9, No 2, Juni 2021 ISSN : 2303-1174	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
41.	(Sihaloho & Siregar, 2020) Vol 9, No 2, November 2020 ISSN : 2720-9830	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
42.	(Sugiarti, 2020) Vol 3, No 2, Desember 2020 ISSN : 2622-3740	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
43.	(Suhardi, 2019) Vol 2, No 2, Juli 2019	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif

NO	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	e-ISSN : 2477-7862	<b>Kinerja Karyawan</b> (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
44.	(Sunarno, 2021) Vol 1, No 4, Oktober 2023 e-ISSN : 2985-7678 p-ISSN : 2985-623X	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
45.	(Wagiyono et al., 2021) Vol 10, No 2, Desember 2020 p-ISSN : 2541-2566 e-ISSN : 2088-916X	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
46.	(Warongan et al., 2022) Vol 10, No 1, Januari 2022 ISSN : 2303-1174	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
47.	(Wokas et al., 2022) Vol 10, No 3 (2022) ISSN : 2303-1174	<b>Lingkungan Kerja</b> (X2) <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh positif tidak signifikan

NO	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
		(Y)	terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berikut ini adalah bagan kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di PT BPR Gunung Slamet, Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat menjawab masalah dalam penelitian, yaitu *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel *intervening*. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan

Menurut Hikmah & Lukito, (2021) *Work Life Balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan teori keseimbangan Heider, (1958) menyatakan

bahwa ketika manusia menghadapi ketidakseimbangan maka akan muncul rasa tegang dan tertekan untuk mengembalikannya Kembali menjadi seimbang. Dalam konsep Heider, tingkat kesenangan tidak dapat dijelaskan secara detail, sebuah hubungan dapat terjalin secara positif maupun negatif. Teori keseimbangan Heider menjelaskan bahwa manusia dianggap selalu menjaga keseimbangan antara kepercayaan yang ada pada dirinya dan evaluasi. Artinya orang akan mencari keseimbangan jika informasi baru yang diterimanya tidak sesuai dengan kepercayaan yang selama ini diyakininya. Dalam teori ini ada tiga elemen yang harus ada agar proses keseimbangan bisa tercapai. Tiga elemen tersebut, yaitu : orang yang merasakan, sikap terhadap suatu objek, dan objek lain yang berhubungan dengan objek pertama.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengungkapkan adanya pengaruh *work life balance* dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asari, (2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Penelitian lain seperti Hikmah & Lukito, (2021), juga membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng. Selain itu, penelitian dari Maretta et al., (2022), yang mana dalam penelitian tersebut membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulutgo

Main Branch in Manado.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Stewart, 2009) dalam (Rahayu & Rushadiyati, 2021) lingkungan kerja adalah sekumpulan kondisi atau keadaan sekitar lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

*Work Environment Theory* dari Kurt Lewin (1930) teori ini mengagaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi dalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan. Penggunaan teori tersebut dikarenakan didalam sebuah perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kemajuan dan perkembangan perusahaan akan berpengaruh dengan adanya rasa nyaman yang dimiliki karyawan.

Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dibuktikan oleh beberapa penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Apriyansyah et al., (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Selatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian, Hasi et al., (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhan Batu Utara. Penelitian lain

seperti Heruwanto et al., (2020), menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusamulti Centra Lestari Tangerang

### 3. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

*Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku extra peran dalam organisasi dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*) M. C. Anwar & Ahmadi, (2021). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mencakup perilaku kesetiakawanan sosial yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, memberi bantuan kepada karyawan baru, tidak istirahat atau cuti jika tidak diperlukan dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun diluar deskripsi pekerjaan (Basri, 2020).

Teori pertukaran social (*social exchange theory*) didasarkan pada keterikatan yang semakin erat sampai pada saling percaya, saling loyal serta berkomitmen antara kedua belah pihak. Teori ini mengungkapkan bahwa dalam sebuah hubungan social terdapat unsur timbal balik, ganjaran atau *reward* dan juga keuntungan yang saling mempengaruhi menurut Campbell, (2015) dalam (Sri Astarini & Utama, 2020). Teori ini juga menjelaskan hubungan antar individu dalam sebuah aktivitas yang dapat menghasilkan hubungan timbal balik. Teori ini berkaitan dengan

keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang percaya bahwa perusahaan telah memberikan hal-hal positif kepadanya maka mereka merasa harus membalas perbuatan tersebut.

Menurut A. Anwar, (2021), *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pillaren Medan. Penelitian lain menurut Hafid & Edy, (2023), menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Kemudian dalam penelitian Saputro, (2021), menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Kabupaten Demak.

#### **4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)**

★ *Work life balance* adalah salah satu komponen yang dapat memengaruhi perilaku menunjukkan *organizational citizenship behavior* menurut (Prasetio,2017) dalam (Fitriani et al., 2023). *Work-life balance* diartikan sebagai tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap keterlibatan dirinya dalam peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupannya. Selain itu, *work life balance* juga diinterpretasikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas luar pekerjaan, sehingga individu dapat menjalani kehidupan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et

al., (2023) yang meneliti pada karyawan Studi Pada Karyawan PT Okta Rekananda Instrument menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB).

##### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organization Citizenship***

Lingkungan kerja merupakan tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, menurut (Sedarmayanti, 2013) dalam (Virnanda & Armanu, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Virnanda & Armanu, (2023) yang meneliti pada karyawan Perusahaan Gas Negara bagian Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko kantor pusat Jakarta menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB).

##### **6. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel *Intervening***

*Work life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan

produktivitas karyawan. Temuan empiris menunjukkan bahwa karyawan yang merasa baik dan mengalami stres yang terbatas di tempat kerja dan di rumah lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka (Wright & Cropanzano, 2000) dalam (Hikmah & Lukito, 2021). *Work life balance* dapat memotivasi karyawan untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hikmah & Lukito, 2021) yang meneliti pada karyawan PLN (Persero) UP2B Sumatra Bagian Tengah menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

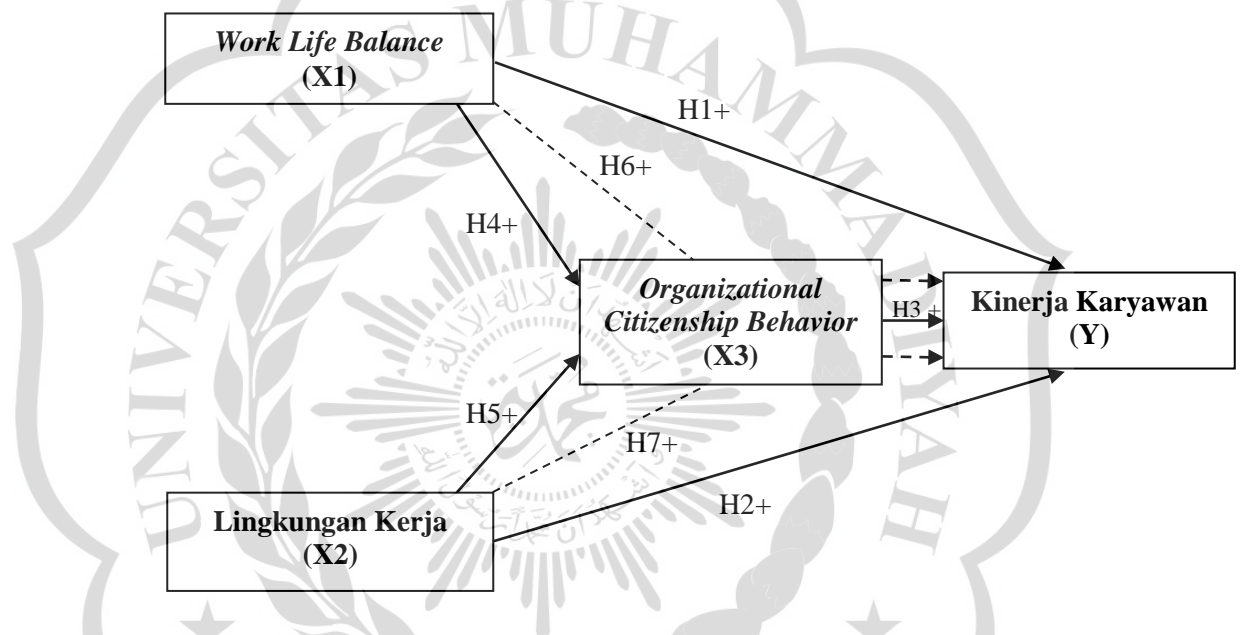
#### **7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel *Intervening***

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut menurut Sutrisno, (2010) dalam (Suhardi, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) yang meneliti pada karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam

menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis di atas, kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

### Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban dugaan sementara terhadap rumusan penelitian, setelah peneliti mengemukakan ladsan teori dan kerangka berpikir. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, penelitian terdahulu, hubungan antar

variabel dan kerangka pemikiran, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H5 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H6 : *Organizational Citizenship Behavior* memediasi *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan.

H7 : *Organizational Citizenship Behavior* memediasi Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.