



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *JOB CRAFTING*, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT XYZ**

SKRIPSI

NUR AJNI FEBRI YANTI 2210111030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA**

2025



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *JOB CRAFTING*, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT XYZ**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

NUR AJNI FEBRI YANTI 2210111030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2025**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Nama : Nur Ajni Febri Yanti

NIM : 2210111030

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 13 Oktober 2025

Yang menyatakan



A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Nur Ajni Febri Yanti', is written over the banknote.

(Nur Ajni Febri Yanti)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Ajni Febri Yanti
NIM : 2210111030
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Employee Engagement* terhadap
Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT XYZ**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 11 Desember 2025

Yang menyatakan,



(Nur Ajni Febri Yanti)

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *JOB CRAFTING*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT XYZ

Dipersiapkan dan disusun oleh:

NUR AJNI FEBRI YANTI 2210111030

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 11 Desember 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



**Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I, MM
Ketua Penguji**



**Nurendah Shinta, S.E., M.B.A
Penguji 1**



**Dr. Jubei Levianto S.Sos, M.M
Penguji 2**



**Siti Hidayati, SE., MM
Koordinator Program Studi**

Disahkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 11 Desember 2025

The Effect Of Work-Life Balance, Job Crafting, And Employee Engagement On Organizational Citizenship Behavior Among Employees Of PT XYZ

By Nur Ajni Febri Yanti

ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the influence of Work-Life Balance, Job Crafting, and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT XYZ. The research employs a quantitative approach using a Likert-scale questionnaire distributed to 90 respondents selected through a simple random sampling technique. The data collected were analyzed using validity and reliability tests, R-square analysis, path analysis, t-tests, and significance testing between variables using the SmartPLS 4.0 application. The results show that: (1) Work-Life Balance has a positive and significant effect on OCB, (2) Job Crafting has a positive and significant effect on OCB, and (3) Employee Engagement also has a positive and significant effect on OCB. These findings indicate that the balance between work and personal life, employees' ability to adjust their tasks, and their level of engagement are important factors that encourage the emergence of extra-role behavior in the workplace. Therefore, companies are encouraged to strengthen programs that support Work-Life Balance, provide opportunities for Job Crafting, and enhance Employee Engagement to foster more optimal positive contributions from employees.

Keywords: *Employee Engagement, Job Crafting, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Life Balance*

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Crafting*, Dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT XYZ

Oleh Nur Ajni Febri Yanti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT XYZ. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 90 responden yang dipilih melalui teknik *sample random sampling*. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, R-square, analisis jalur (*path analysis*), uji t, serta pengujian signifikansi antarvariabel melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (2) *Job Crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan (3) *Employee Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kemampuan karyawan menyesuaikan tugasnya, serta tingkat keterikatan kerja merupakan faktor penting yang mendorong munculnya perilaku ekstra peran di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan dianjurkan untuk memperkuat program-program yang mendukung *Work-Life Balance*, membuka ruang bagi *Job Crafting*, serta meningkatkan *Employee Engagement* guna mendorong kontribusi positif yang lebih optimal dari karyawan.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Job Crafting*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Work Life Balance*

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450

Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904

Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR SEMESTER GANJIL TA. 2025/2026

Pada hari ini, Kamis, tanggal 11 Desember 2025, telah dilaksanakan Sidang Tugas

Akhir bagi mahasiswa:

Nama : Nur Ajni Febri Yanti

NIM : 2210111030

Program Studi : Manajemen S1

Judul Tugas Akhir :

**Pengaruh Work Life Balance, Job Crafting dan Employee Engagement terhadap
Organizational Citizenship Behavior**

Dinyatakan yang bersangkutan *Lulus / Tidak Lulus/Sidang Ulang**, dengan Nilai Rata-Rata
dan Nilai Huruf

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Yudi Nur Supriyadi, S.Sos., MM	Ketua	
2	Nurendah Shinta, SE., MBA	Anggota I	
3	Dr. Jubei Levianto, S.Sos., M.M.	Anggota II **)	

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu
**) Dosen Pembimbing

Nilai dalam Skala

85 - 100 = A
80 - 84.99 = A-
75 - 79.99 = B+
70 - 74.99 = B
65 - 69.99 = B-
60 - 64.99 = C+
55 - 59.99 = C
40 - 54.99 = D
0 - 39.99 = E

Jakarta, 11 Desember 2025

Mengesahkan
a.n. DEKAN
Koordinator Prodi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE, MM

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT XYZ” dengan baik dan lancar

Dalam kesempatan ini, penulis dengan tulus menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan doa selama proses penyusunan skripsi ini, di antaranya:

1. Ibu Dr. Jubaedah, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jakarta.
2. Ibu Siti Hidayati, S.E., M.M. selaku Plt. Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.
3. Bapak Dr. Jubei Levianto S.Sos, M.M, selaku Dosen Pembimbing penulis atas bimbingan, dukungan, dan arahan yang luar biasa selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Kedua orang tua yang paling berjasa dalam hidup saya. Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan, serta moral maupun materil kepada penulis.
5. Kepada Seluruh Karyawan PT XYZ yang telah memberikan izin, kesempatan, serta bantuan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh keluarga dan sahabat tercinta atas dukungan dan doa kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman Program Studi S1 Manajemen yang telah berbagi pengetahuan, pengalaman, dan saling menyemangati satu sama lain selama masa studi dan yang berjuang menyusun skripsi pada semester ini.
8. Terakhir, Nur Ajni Febri Yanti! Diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang harus diselesaikan. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibbilang tidak mudah. Terima kasih karena telah bertahan sejak saat ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna serta memiliki berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Jakarta, 04 Oktober 2025

Nur Ajni Febri Yanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.1.2.1 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	19
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.1.2.3 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21
2.1.2.4 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	22
2.1.3 <i>Work-Life Balance</i>	23

2.1.3.1	Definisi <i>Work Life Balance</i>	23
2.1.3.2	Faktor <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.3	Aspek <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator <i>Work Life Balance</i>	25
2.1.4	<i>Job Crafting</i>	26
2.1.4.1	Teori Pendukung <i>Job Crafting</i>	26
2.1.4.2	Definisi <i>Job Crafting</i>	26
2.1.4.3	Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i>	27
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator <i>Job Crafting</i>	28
2.1.5	<i>Employee Engagement</i>	30
2.1.5.1	Definisi <i>Employee Engagement</i>	30
2.1.5.2	Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	31
2.1.5.3	Faktor <i>Employee Engagement</i>	31
2.1.5.4	Dimensi <i>Employee Engagement</i>	32
2.1.5.5	Indikator <i>Employee Engagement</i>	33
2.2	Penelitian Terdahulu	33
2.3	Model Penelitian	49
2.3.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>OCB</i>	50
2.3.2	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>OCB</i>	51
2.3.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>OCB</i>	51
2.4	Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN		53
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	53
3.1.1	Definisi Operasional	53
3.1.1.1	Variabel Dependen (Y)	53
3.1.1.2	Variabel Independen (X)	54
3.1.2	Pengukuran Variabel	55
3.1.2.1	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y)	55
3.1.2.2	<i>Work Life Balance</i> (X1)	56
3.1.2.3	<i>Job Crafting</i> (X2)	57
3.1.2.4	<i>Employee Engagement</i> (X3)	57
3.2	Populasi dan Sampel	60
3.2.1	Populasi	60
3.2.2	Sampel	61
3.3	Teknik Pengumpulan Data	62

3.3.1	Jenis Data	62
3.3.2	Sumber Data.....	62
3.3.2.1	Data Primer	62
3.3.2.2	Data Sekunder.....	62
3.4	Teknik Analisis Data	63
3.4.1	Analisis Deskriptif	63
3.4.2	Analisis Inferensial	64
3.4.3	Uji Model Pengukuran (<i>outer Model</i>).....	64
3.4.3.1	Uji Validitas	65
3.4.3.2	Uji Relibilitas	67
3.4.4	Uji Structural Model (<i>Inner Model</i>).....	67
3.4.4.1	Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square)	67
3.4.4.2	Uji Q Square	68
3.4.5	Uji Hipotesis	68
3.4.5.1	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		70
4.1	Hasil Penelitian	70
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian	70
4.1.2	Deskripsi Data Responden.....	70
4.1.2.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.1.2.2	Data Responden Berdasarkan Usia.....	72
4.1.2.3	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
4.1.2.4	Data Responden Pendidikan	73
4.1.2.5	Data Responden Status	74
4.1.3	Analisis Data Deskripsi.....	75
4.1.3.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>OCB</i>	76
4.1.3.2	Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	79
4.1.3.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Crafting</i>	83
4.1.3.4	Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	87
4.1.4	Analisis Inferensial	90
4.1.4.1	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	90
4.1.4.2	Uji Struktural Model (<i>Inner Model</i>)	100
4.1.5	Uji Hipotesis	102
4.2	Pembahasan.....	105
4.2.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>OCB</i>	106

4.2.2	Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>OCB</i>	108
4.2.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>OCB</i>	109
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		112
5.1	Simpulan	112
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	113
5.3	Saran	114
DAFTAR PUSTAKA.....		117
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hasil Pra Survei Variabel OCB	3
Tabel 2.	Hasil Pra Survei Variabel <i>Work Life Balance</i>	5
Tabel 3.	Hasil Pra Survei <i>Job Crafting</i>	8
Tabel 4.	Hasil Pra Survei Variabel <i>Employee Engagement</i>	11
Tabel 5.	Matriks Penelitian Sebelumnya.....	44
Tabel 6.	Pengukuran Variabel OCB	56
Tabel 7.	Pengukuran Variabel <i>Work Life Balance</i>	56
Tabel 8.	Pengukuran Variabel <i>Job Crafting</i>	57
Tabel 9.	Pengukuran Variabel <i>Employee Engagement</i>	57
Tabel 10.	Skor Item Instrumen.....	58
Tabel 11.	Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Variabel	58
Tabel 12.	Kategorisasi Interpretasi Skor Hasil Jawaban Kuesioner	64
Tabel 13.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 14.	Data Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 15.	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 16.	Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 17.	Data Responden Berdasarkan Status.....	75
Tabel 18.	Interval Rata-rata Skor Masing-masing Kategori	75
Tabel 19.	Analisis Deskriptif Data Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	76
Tabel 20.	Analisis Deskriptif Data Variabel <i>Work Life Balance</i>	80
Tabel 21.	Analisis Deskriptif Data Variabel <i>Job Crafting</i>	83
Tabel 22.	Analisis Deskriptif Data Variabel <i>Employee Engagement</i>	87
Tabel 23.	Nilai <i>Loading Factor</i>	92
Tabel 24.	Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	94
Tabel 25.	Nilai <i>Cross Loading</i>	96
Tabel 26.	Nilai HTMT.....	98
Tabel 27.	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	99
Tabel 28.	Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	101
Tabel 29.	Nilai <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	102
Tabel 30.	Nilai <i>Path Coefficients</i>	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian	50
Gambar 2. <i>Outer loading Relevance Testing</i>	65
Gambar 3. Garis Kontinum <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	79
Gambar 4. Garis Kontinum <i>Work Life Balance</i>	82
Gambar 5. Garis Kontinum <i>Job Crafting</i>	86
Gambar 6. Garis Kontinum <i>Employee Engagement</i>	89
Gambar 7. Hasil Uji Outer Model.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Rencana Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3. Deskriptif Data Karakteristik Responden
- Lampiran 4. Deskriptif Data Responden
- Lampiran 5. Hasil Output SmartPLS 4.0
- Lampiran 6. Tabel T