

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada UD. Hoshi Creasindo di Kabupaten Bekasi)

Aditya Bayu Kusuma^{✉ 1}, Mardiman², Deni Maulana Suwanta³, Yoga Nugraha⁴, Jeki Purnama Putra⁵

Program Studi Manajemen, Universitas Kartamulia

Program Studi Manajemen Perkantoran, Universitas Pendidikan Indonesia

Program Studi Ilmu Keolahragaan, Universitas Kartamulia

Program Studi Informatika, Universitas Kartamulia

Abstrak

Dalam struktur organisasi, Sumber Daya Manusia memegang peran sentral yang tak tergantikan. Peran vital yang mereka emban memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam pencapaian tujuan dan visi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Employee Performance*, dan pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour*. Sampelnya sebanyak 47 responden yaitu seluruh karyawan pada UD. Hoshi Creasindo di Kabupaten Bekasi, dimana teknik samplingnya diperoleh dengan teknik sampling jenuh. *Partial Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dianalisis dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk uji inner model, uji outer model, dan hubungan yang dihipotesiskan di dalam model teoritis yang diusulkan. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh secara langsung yang positif signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, ada pengaruh secara langsung yang positif signifikan antara pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Employee Performance*, dan ada pengaruh secara langsung yang positif signifikan antara pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Selanjutnya diketahui pula bahwa ada pengaruh secara tidak langsung yang positif signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour*.

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour, Employee Performance.*

Abstract

In an organizational structure, Human Resources play an irreplaceable central role. Their vital role has a very significant contribution in achieving the goals and vision of the organization. This study aims to determine the direct effect between Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour, the effect of Organizational Citizenship Behaviour on Employee Performance, and the effect of Job Satisfaction on Employee Performance. This study also aims to determine the indirect effect between Job Satisfaction on Employee Performance mediated by Organizational Citizenship Behaviour. The sample was 47 respondents, namely all employees at UD. Hoshi Creasindo in Bekasi Regency, where the sampling technique was obtained using saturated sampling technique. Partial Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analyzed with SmartPLS version 3.0 was used to test the inner model, test the outer model, and the hypothesized relationships in the proposed theoretical model.. The results of the study

prove that there is a significant positive direct effect between Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour, there is a significant positive direct effect between the effect of Organizational Citizenship Behaviour on Employee Performance, and there is a significant positive direct effect between the effect of Job Satisfaction on Employee Performance. Furthermore, it is also known that there is a significant positive indirect effect between Job Satisfaction on Employee Performance mediated by Organizational Citizenship Behaviour.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour, Employee Performance.*

Copyright (c) 2025 Aditya Bayu Kusuma

✉ Corresponding author : adityabayu@univkartamulia.ac.id

Email Address : adityabayu@univkartamulia.ac.id, diman.as@univkartamulia.ac.id,

denims@kartamulia.ac.id, yoganugraha@univkartamulia.ac.id, jekipurnama@univkartamulia.ac.id

PENDAHULUAN

Pada struktur manapun yang berada di suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memegang peran sentral yang tidak bisa dikesampingkan. Ini disebabkan oleh sumber daya manusia memberi kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang ada akan sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, dengan kata lain, kinerja sesuai harapan yang ingin dicapai akan terwujud bila manusia, memiliki sejumlah daya dan kemampuan yang prona terhadap segala tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi (Wijaya & Fauji, 2021). Kinerja Karyawan atau *Employee Performance* diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Yandi et al., 2023)

Tabel 1. Jumlah Produk NG pada UD. Hoshi Creasindo

Bulan/Tahun	Produk NG (<i>Not Good</i>)		
	Target	Aktual	Pertumbuhan
Juli 2024	1 pcs	4 pcs	0%
Agustus 2024	1 pcs	5 pcs	25,0%
September 2024	1 pcs	7 pcs	40,0%
Oktober 2024	1 pcs	9 pcs	40,0%
November 2024	1 pcs	10 pcs	25,0%
Desember 2024	1 pcs	13 pcs	30,0%

Sumber: UD. Hoshi Creasindo, 2025

Namun pada kenyataanya pada penulis menemukan adanya permasalahan terkait *Employee Performance* pada UD. Hoshi Creasindo di Kabupaten Bekasi yang akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan dan visi perusahaan tersebut. Pada tabel 1 terlihat proses produksi pada perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik sepenuhnya, karena adanya produk NG yang terjadi sehingga berimbas pada target produksi tidak tercapai setiap tahunnya. Pada tahun pada Juli 2024 terjadi product NG sebanyak 4 pcs dan meningkat 25,0% pada Agustus 2024 menjadi 5 pcs. Bahkan terus meningkat dari bulan ke bulan hingga pada Desember 2024 menjadi 13 pcs.

Penyebab permasalahan *Employee Performance* ini penulis menduga karena faktor *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). OCB merupakan sikap bebas atau sukarela yang diberikan tanpa paksaan kepada seseorang yang membutuhkan

bantuan demi kesejahteraan perusahaan dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja melebihi tugas pokoknya. Walaupun OCB tidak diakui oleh reward system formal tetapi sangat membantu dalam kelancaran organisasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Najih & Mansyur, 2022). Adanya pengaruh antara OCB terhadap *Employee Performance* didukung oleh (Sari & Ali, 2022) dan (Kristiawan, 2022) yang telah penelitian sebelumnya.

(Putra & Turangan, 2020) dan (Hariyanto et al., 2023) menyatakan bahwa OCB sendiri juga dipengaruhi oleh *Job Satisfaction*. (Munparidi & Sayuti, 2020) menyebutkan bahwa, *Job Satisfaction* adalah perasaan yang disokong atau tidak disokong karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi keberadaan atau pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasannya sendiri dan beda-latarnya dengan karyawan lain (Azhar et al., 2020).

Job Satisfaction tidak hanya berdampak pada OCB, namun juga memengaruhi *Employee Performance*. Kinerja perusahaan menggambarkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ada. Kinerja tersebut dapat dicapai bila ada tenaga kerja yang terelola dengan baik dan tersusun efisien. Tujuan dari efisien tenaga kerja tersebut adalah agar karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya, dan pada akhirnya perusahaan akan membuktikan kinerja optimal yang dilakukan (Noercahyo et al., 2021). Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* juga terbukti pada beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan (Handyaningrum & Tanuwijaya, 2023). Berdasarkan informasi yang tersebut, maka penulis menduga OCB juga mampu memediasi *Job Satisfaction* dan *Employee Performance*, sehingga apabila *Job Satisfaction* makin meningkat, maka OCB juga akan meningkat padahal secara tidak langsung *Employee Performance* itu sendiri akan meningkat.

Akan tetapi ditemukan juga hasil penelitian yang berlawanan dimana (Faiza et al., 2022) menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Bahkan (Stephanie et al., 2024) juga menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Employee Performance*.

Munculnya *Gap Research* dan Fenomena Masalah pada UD. Hoshi Creasindo menjadi suatu *urgensi* bagi penulis untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, pengaruh secara langsung antara *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Employee Performance*, dan pengaruh secara langsung antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Tidak hanya itu lagi, perlu pula diketahui bagaimanakah pengaruh secara tidak langsung antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour*.

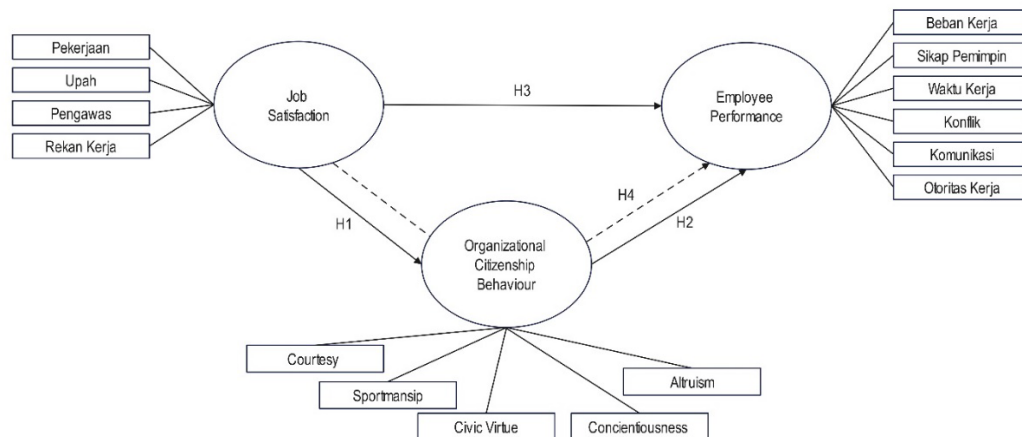
METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan demikian metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan terhadap populasi atau sampel tertentu agar kita dapat mengetahui hubungan antantar dua variabel atau lebih yang digunakan dan penelitian lainnya agar dapat mengetahui kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini diadakan pada perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yaitu UD. Hoshi Creasindo yang berada di Kabupaten Bekasi. Dimana yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan

tersebut yaitu sebanyak 47 orang. Sampel tersebut diperoleh dengan teknik *sampling* berupa sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data yang dipilih dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner yang diberikan langsung pada sampel dalam penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan indikator dari beberapa referensi. Indikator untuk variabel *Job Satisfaction* berdasarkan (Santoso & Yuliantika, 2022), kemudian indikator untuk OCB berdasarkan (Amadi et al., 2021), dan terakhir untuk indikator *Employee Performance* didasarkan pada (Zulhilmi & Kusumayadi, 2020).



Sumber: (Santoso & Yuliantika, 2022), (Amadi et al., 2021), dan (Zulhilmi & Kusumayadi, 2020).

Gambar 1. Model Penelitian

Data penelitian dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk memproses Partial Squares-Structural Equation Modeling PLS-SEM. Menurut (Ghozali & Latan, 2020), analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Evaluasi Outer Model

a. Hasil *Convergent Validity* dalam bentuk *Outer Loadings* (*Loading Factor*)

Tabel 2. Nilai *Outer Loadings* (*Loading Factor*)

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
X.1		0.859	
X.2		0.860	
X.3		0.815	
X.4		0.816	
Y.1	0.921		

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
Y.2	0.858		
Y.3	0.800		
Y.4	0.820		
Y.5	0.901		
Z.1			0.926
Z.2			0.871
Z.3			0.860
Z.4			0.798
Z.5			0.819

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2025.

Semua variabel penelitian valid secara konvergen karena seluruh nilai *Outer Loadings* > 0,7.

- b. Hasil *Convergent Validity* dalam bentuk *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extranccted* (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Employee Performance</i>	0.912	0.922	0.935	0.742
<i>Job Satisfaction</i>	0.859	0.860	0.904	0.702
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.908	0.919	0.932	0.733

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2025.

Semua variabel penelitian valid secara konvergen karena seluruh nilai AVE > 0,5.

- c. Hasil *Discriminant Validity* dalam bentuk *Fornell-Larker Criterion*

Tabel 4. Nilai *Fornell-Larker Criterion*

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
<i>Employee Performance</i>	0.861		
<i>Job Satisfaction</i>	0.665	0.838	
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.740	0.726	0.856

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2025.

Semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *Discriminant Validity* yang baik, hal tersebut terlihat dari nilai korelasi akar AVE dengan konstruk variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan dengan konstruk variabel lainnya.

- d. Berdasarkan hasil *Discriminant Validity* dalam bentuk *Cross Loading*

Tabel 5. Nilai *Cross Loading*

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
X.1	0.569	0.859	0.628
X.2	0.488	0.860	0.578
X.3	0.543	0.815	0.583
X.4	0.616	0.816	0.635
Y.1	0.921	0.619	0.753
Y.2	0.858	0.521	0.574
Y.3	0.800	0.568	0.543
Y.4	0.820	0.506	0.610
Y.5	0.901	0.638	0.681
Z.1	0.719	0.645	0.926
Z.2	0.638	0.737	0.871
Z.3	0.689	0.643	0.860
Z.4	0.523	0.451	0.798
Z.5	0.572	0.588	0.819

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2025.

Nilai *Cross Loading* masing-masing indikator terhadap variabelnya lebih lebih tinggi dibandingkan konstruk variabel lain sehingga kuesioner dalam penelitian ini memiliki nilai *discriminant validity* yang baik atau.

- e. Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas dalam bentuk *Cronbach's Alpha*

Tabel 6. Nilai *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Employee Performance</i>	0.912	0.922	0.935	0.742
<i>Job Satisfaction</i>	0.859	0.860	0.904	0.702
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.908	0.919	0.932	0.733

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2025.

Kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach's Alpha* memiliki nilai yang > 0,60.

- f. Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas dalam bentuk *Composite Reliability*

Tabel 7. Nilai *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Employee Performance</i>	0.912	0.922	0.935	0.742
<i>Job Satisfaction</i>	0.859	0.860	0.904	0.702
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.908	0.919	0.932	0.733

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2025.

Kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Composite Reliability* memiliki nilai yang $> 0,60$.

2. Hasil Evaluasi Inner Model

Tabel 8. Nilai *R-Square* (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance	0.582	0.563
Organizational Citizenship Behaviour	0.527	0.516

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2025.

Berdasarkan nilai *R-Square* (R^2) diketahui *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance* sebesar 56,3% dan sisanya 43,7% di luar variabel penelitian, serta *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 51,6% dan 48,4% sisanya dijelaskan oleh lain.

3. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Tabel 9. Nilai *Path Coefficients* Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction -> Employee Performance	0.269	0.288	0.122	2.202	0.028
Job Satisfaction -> Organizational Citizenship Behaviour	0.726	0.732	0.065	11.195	0.000
Organizational Citizenship Behaviour -> Employee Performance	0.545	0.539	0.124	4.376	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2025.

- Diketahui nilai *Original Sample* sebesar 0,726 sehingga pengaruhnya adalah positif sebesar 72,6%; nilai *T Statistics* 11,195 $> 2,011$ artinya pengaruhnya signifikan ; dan melihat nilai *P values* sebesar 0,000 $< 0,05$ maka Hipotesis (H1) diterima.
- Diketahui nilai *Original Sample* sebesar 0,545 sehingga pengaruhnya adalah positif sebesar 54,5% ; nilai *T Statistics* 4,376 $> 2,011$ artinya pengaruhnya signifikan ; dan melihat nilai *P values* sebesar 0,000 $< 0,05$ maka Hipotesis (H2) diterima.
- Diketahui nilai *Original Sample* sebesar 0,269 sehingga pengaruhnya adalah positif sebesar 26,9% ; nilai *T Statistics* 2,202 $> 2,011$ artinya pengaruhnya signifikan ; dan melihat nilai *P values* sebesar 0,028 $< 0,05$ maka Hipotesis (H3) diterima.

4. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 10. Nilai *Path Coefficients* Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction -> Organizational Citizenship Behaviour -> Employee Performance	0.395	0.393	0.091	4.330	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0, 2024.

Diketahui nilai *Original Sample* sebesar 0,395 sehingga diketahui pengaruhnya adalah positif sebesar 39,5% ; melihat nilai *T Statistics* 4,330 > 2,011 artinya pengaruhnya signifikan ; dan melihat nilai *P values* sebesar 0,000 < 0,05 maka Hipotesis (H4) diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa *Job Satisfaction* mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 72,6% dan signifikan dengan nilai *P values* sebesar 0,000. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan *Job Satisfaction* (X) berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (Z).

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* mampu meningkatkan *Employee Performance* sebesar 54,5% dan signifikan dengan nilai *P values* sebesar 0,000. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) berpengaruh positif dan signifikan pada *Employee Performance* (Y).

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa *Job Satisfaction* mampu meningkatkan *Employee Performance* sebesar 26,9% dan signifikan dengan nilai *P values* sebesar 0,028. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan *Job Satisfaction* (X) berpengaruh positif dan signifikan pada *Employee Performance* (Y).

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* mampu meningkatkan *Employee Performance* sebesar 39,52% dan signifikan dengan nilai *P values* sebesar 0,000. Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan *Job Satisfaction* (X) berpengaruh positif dan signifikan pada *Employee Performance* (Y) dengan mediasi berupa *Organizational Citizenship Behaviour* (Z).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada UD. Hoshi Creasindo, sehingga semakin tinggi *Job Satisfaction* maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* pada UD. Hoshi Creasindo. *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada UD. Hoshi Creasindo, sehingga semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* maka akan semakin tinggi *Employee Performance* pada UD. Hoshi Creasindo. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada UD. Hoshi Creasindo, sehingga semakin tinggi *Job Satisfaction* maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour* dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan *Employee Performance* pada UD. Hoshi Creasindo.

Temuan ini memperkuat mengenai pentingnya *Job Satisfaction* dapat mempengaruhi secara langsung *Organizational Citizenship Behaviour* dan mempengaruhi secara tidak langsung *Employee Performance* pada UD. Hoshi Creasindo sehingga pihak manajerial pada perusahaan tersebut harus memperhatikan kepuasan kerja dan sikap bebas atau sukarela seorang karyawan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja (OCB). Pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan eksplorasi faktor-faktor tambahan lainnya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Selain itu pada penelitian berikutnya juga dapat ditambahkan pengumpulan data dengan menggunakan wawancara untuk semakin memperkuat hasil penelitian.

Referensi :

- Amadi, K. I., Bakebiokroma, G., & Obinna, E. (2021). Compensation and Organizational Citizenship Behaviour in Courier Service Companies in Rivers State. *International Journal of Business Systems and Economics*, 13(4). www.arcnjournals.org
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square. Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS. 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handyaningrum, C. P., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 2023.
- Hariyanto, M. T., Orbaningsih, D., & Ahmad, A. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) pada Karyawan Bank Jatim Cabang Pacitan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3576. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.3762>
- Kristiawan, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Di Bni Kantor Cabang Banyuwangi* [Tesis]. Universitas Jember.
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Noercahyo, U. S., Maarif, M. S., & Sumertajaya, I. M. (2021). The Role of Employee Engagement on Job Satisfaction and Its Effect on Organizational Performance. *JOURNAL OF APPLIED MANAGEMENT*, 19(2), 296–309. <https://doi.org/10.21776/ub.jam>
- Putra, R. H., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Indec Diagnostics Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 11(4), 1070.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 2022.
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). Literature Review Measurement Model Of Individual Behavior And Organizational Citizenship Behavior: Individual Characteristics, Work Culture And Workload. *DIJMS: Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1133>
- Stephanie, B. J., Lengkong, V. P. K., & Tampenawas, J. L. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado. *Jurnal EMBA*, 12(1), 849–859.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya, D. E. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2).
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jimanggis: Jurnal Ilmiah Maagement Agribisnis*, 4(1).
- Zulhilmi, M., & Kusumayadi, F. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4).