
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational citizenship behavior* Sebagai Variabel Mediasi Pada Tiara Dewata Di Denpasar

Kadek Dwi Kartiningsih⁽¹⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽²⁾

Luh Nik Oktarini⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: Email ku dewikartiningsih15@gmail.com

ABSTRACT

Good employee performance positively contributes to increased productivity and company competitiveness. Factors that can influence employee performance include job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB). This study aims to examine the effect of job satisfaction on OCB, the influence of job satisfaction and OCB on employee performance, and the indirect effect of job satisfaction on employee performance through OCB as a mediating variable. The sample consisted of 65 employees of Tiara Dewata in Denpasar, employing a quantitative research method. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, descriptive statistics, path analysis, and the Sobel test. The results reveal that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on OCB, OCB has a positive and significant effect on employee performance, and OCB positively and significantly mediates the effect of job satisfaction on employee performance. Based on these findings, it is recommended that Tiara Dewata in Denpasar evaluate its employee salary policy, foster positive interpersonal relationships among employees, and provide regular training programs in order to improve overall job satisfaction and employee performance.

Keywords: *Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, pengaruh kepuasan kerja dan OCB terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB. Sampel penelitian ini adalah 65 karyawan Tiara Dewata di Denpasar dengan metode kuantitatif. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, analisis jalur, dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta OCB secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai

saran, Tiara Dewata Denpasar disarankan untuk mengevaluasi kebijakan gaji karyawan, membangun hubungan antarkaryawan yang positif, serta menyediakan pelatihan secara berkala guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dimiliki. Menurut (Wahyu & Diah, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. (Ismanto Yuwono et al., 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbandingan antara imbalan yang diterima dengan yang diharapkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja. Selain itu, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah *Organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang tidak secara langsung terkait dengan sistem penghargaan formal, namun mampu meningkatkan efektivitas organisasi (Saputra et al., 2020).

Tiara Dewata sebagai salah satu perusahaan ritel di Denpasar memerlukan karyawan dengan kinerja yang optimal dalam menjalankan operasional perusahaan. Kinerja karyawan di sektor ritel tidak hanya diukur dari tingkat kehadiran, tetapi juga dari produktivitas kerja, kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta kemampuan bekerja sama dan inisiatif dalam membantu rekan kerja. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan permasalahan seperti kurangnya keterlibatan karyawan, rendahnya inisiatif dalam membantu rekan kerja, serta adanya keluhan terkait kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal.

Berdasarkan data absensi karyawan tahun 2023, tingkat absensi karyawan Tiara Dewata di Denpasar menunjukkan fluktuasi, dengan tingkat tertinggi sebesar 0,57% pada bulan Januari dan terendah sebesar 0,23% pada bulan Juni. Meskipun tingkat absensi tergolong rendah, absensi tetap dapat menjadi indikator awal kedisiplinan yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran kondisi yang lebih terkini, dilakukan pra-survei pada tahun 2026 terhadap 30 karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum optimal, terutama terkait kesesuaian gaji (37%) dan peluang promosi (33%). Selain itu, perilaku OCB juga belum maksimal, dimana hanya 57% karyawan bersedia membantu rekan kerja dan 50% bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak hadir, serta hanya 50% karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga menimbulkan research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Untuk menjelaskan hubungan tersebut, penelitian ini menggunakan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada, maka penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi pada Tiara Dewata di Denpasar.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan positif maupun negatif terhadap organisasi (Oktavia et al., 2025). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada menurunnya kinerja (Sule dan Priansa, 2018:170). (Suwandana, 2016) serta (Ritonga, 2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Mulyadi (2020) serta Korda dan Rachmawati (2022) turut mengonfirmasi temuan serupa pada konteks organisasi yang berbeda. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tiara Dewata di Denpasar.

Kepuasan kerja yang tinggi juga cenderung mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku ekstra peran seperti *Organizational citizenship behavior* (OCB)

(Siagian dalam Priansa, 2017:18). (Usman, 2023) serta Charmiati dan (Tampubolon & Sagala, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, sedangkan Ashiddiq (2023) turut membuktikan hubungan yang sama pada konteks organisasi yang berbeda. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan Adalah;

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Tiara Dewata di Denpasar.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan yang melampaui tuntutan peran formal dan berkontribusi pada efektivitas serta produktivitas organisasi (Rostiawati, 2020:7). (Arbaiyah, 2022) serta (Yuliani & Katim, 2017) membuktikan OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara (Saputra et al., 2020) dan (Sukanto & Gilang, 2018) turut mengonfirmasi pengaruh positif OCB terhadap kinerja pada berbagai konteks organisasi. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

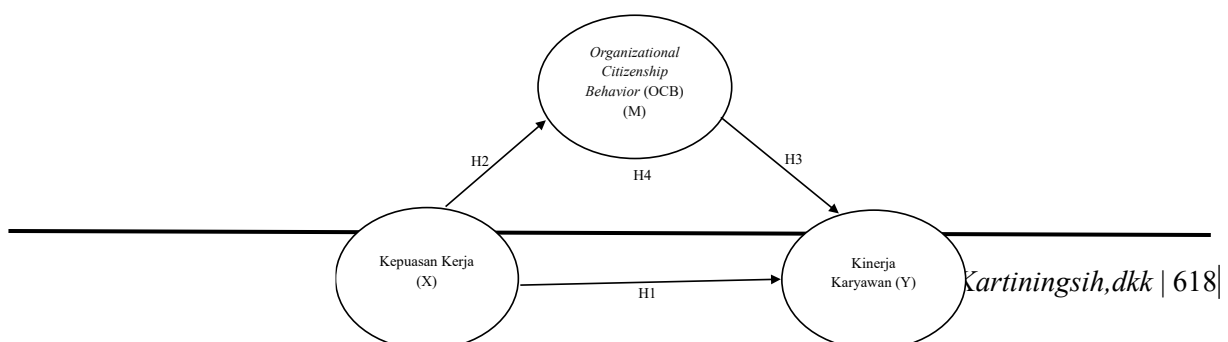
H3: *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tiara Dewata di Denpasar.

Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui munculnya perilaku positif seperti OCB (Priansa, 2017:21). (Ritonga, 2018) serta (Hidayat et al., 2024) menemukan bahwa OCB mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Miko dan Muslim (2023) turut membuktikan peran mediasi OCB secara signifikan pada konteks yang berbeda. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: *Organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tiara Dewata di Denpasar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Saputra et al. (2020).

Penelitian ini dilakukan pada Tiara Dewata Supermarket Denpasar yang beralamat di Jalan Mayjen Sutoyo No. 55, Dauh Puri Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali, dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan beragam divisi sehingga memungkinkan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, *Organizational citizenship behavior* (OCB), dan kinerja karyawan. Objek penelitian ini meliputi kepuasan kerja sebagai variabel independen (X), *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi (M), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui OCB.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tiara Dewata di Denpasar yang berjumlah 185 orang, sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 65 responden yang dipilih menggunakan teknik probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi, studi kepustakaan, dan kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan nilai korelasi di atas 0,30 dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai di atas 0,6. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi jawaban responden serta analisis jalur (path analysis) untuk menganalisis hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori.

Hasil dan Analisis

Perhitungan Koefisien Path

Perhitungan koefisien path dilakukan dengan analisis regresi melalui software SPSS 26.0 for Windows dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Struktural 1

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t hitung	Sig. uji t
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	19,297	3,120		6,185	0,000
Kepuasan kerja	0,498	0,086	0,588	5,768	0,000
R Square	0,346				

Sumber: data diolah, 2026

$$M = \beta_0 + \beta_1 X + e_1$$

$$M = 19,297 + 0,498 X + e_1$$

Nilai konstanta sebesar 19,297, menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja sama dengan nol maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan sebesar konstanta 19,297.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,498. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,498 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,346 mempunyai arti bahwa sebesar 34,6% variasi *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 34,6\%) = 65,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 2. Hasil Analisis Struktur 2

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig. uji t
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,524	2,177		1,618	0,111
Kepuasan kerja	0,308	0,059	0,445	5,252	0,000
<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,408	0,069	0,499	5,884	0,000
R Square	0,699				

Sumber: data diolah, 2026

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

$$Y = 3,524 + 0,308X + 0,408M + e_2$$

Nilai konstanta sebesar 3,524, menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sama dengan nol maka kinerja karyawan akan sebesar konstanta 3,524.

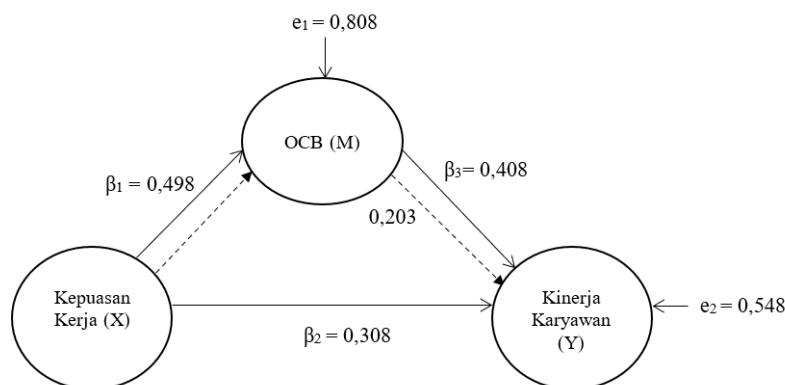
Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,308 yang bernilai positif. Hal ini bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja

karyawan. yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,308 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan

Nilai koefisien regresi variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,408. Hal ini bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,408 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan

Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,699 mempunyai arti bahwa sebesar 69,9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 69,9\%) = 30,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model

Menguji nilai koefisien determinasi (R²) dan variabel error (e)



Gambar 2 Model Diagram Jalur Akhir

Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 2, maka dapat dihitung besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total antar variabel.

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Analisis Jalur Variabel Penelitian

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui M	Pengaruh Total
X→Y	0,308	0,203	0,511
X→M	0,498		0,498
M→Y	0,408		0,408

Sumber: data diolah, 2026

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan di Tiara Dewata di Denpasar tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan persentase sebesar 0,308.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Pada penelitian yang dilakukan di Tiara Dewata di Denpasar tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, maka didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan sebesar 0,498.

c. Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan di Tiara Dewata di Denpasar tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan hasil *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan sebesar 0,408.

d. Peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan di Tiara Dewata di Denpasar tentang peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien masing-masing sebesar 0,308 dan 0,203, sehingga besaran pengaruh totalnya adalah 0,511

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara individual (uji t), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,252 yang lebih besar dari t tabel 1,669 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB), dengan nilai t hitung sebesar 5,768 > 1,669 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Selain itu, OCB juga berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $5,884 > 1,669$ dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela karyawan seperti membantu rekan kerja, bekerja sama, dan berinisiatif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji mediasi menggunakan uji Sobel menunjukkan nilai Z hitung sebesar 4,142 yang lebih besar dari 1,96, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti *Organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan perilaku OCB, sehingga memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta *Organizational citizenship behavior* (OCB), dan OCB juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, OCB terbukti mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan perilaku OCB yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Tiara Dewata di Denpasar melakukan evaluasi terhadap kebijakan pemberian gaji agar lebih sesuai dengan beban kerja, meningkatkan hubungan antar karyawan guna menumbuhkan sikap saling membantu, serta memberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain di luar kepuasan kerja dan OCB yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- Arbaiyah, L. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*. 1–164.
- Hidayat, U. R., Karmila, M., & Barlian, B. (2024). The Influence Of Emotional Intelligence On Employee Performance Through *Organizational citizenship behavior* (OCB) At PT. Asia Tritunggal Jaya Cihideung Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour (O. *Jurnal Pakar Manajemen*, 1(1), 1–12.

-
- Ismanto Yuwono, Dimas Ageng Proyogo, & Dety Mulyanti. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 49–55. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1291>
- Oktavia, L. N., Asyhari, A., & Fachrunnisa, O. (2025). Peran OCB dan Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *ECo-Fin*, 7(3), 1449–1463. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2698>
- Ritonga, E. (2018). Peran *Organizational citizenship behavior* Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Iqtishoduna*, 71–86. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4830>
- Saputra, Y., Fathurrahmi Lawita, N., & Sandri, S. H. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Keuangan pada Perusahaan Ritel Melalui OCB Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(1), 129–138. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i1.1929>
- Sukanto, A. N. R., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 2(2), 64–73.
- Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. 5(9), 5643–5670.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <http://dx.doi.org/10.30813/bmj>
- Triyastina, I. N., Hartati, P. S., & Abiyoga W, N. L. A. (2023). *Peran organizational citizenship behavior (OCB) dalam memediasi pengaruh team work terhadap kinerja karyawan pada Bank Krishna di Badung*. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 3(10), 2002–2010.
- Usman, S. (2023). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)*. 7, 10462–10468.
- Wahyu, D. W. E., & Diah, F. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>
-