

## **Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* di Mediasi oleh *Psychological Wellbeing* Karyawan Perusahaan *Facility Services* di Tangerang Selatan**

**Hendik Arianto Ziliwu, Justine Tanuwijaya\*, Andreas Wahyu Gunawan**

Universitas Trisakti Jakarta

Correspondence: 122012211062@std,trisakti.ac.id, justine@trisakti.ac.id\*, andreaswg@trisakti.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* di mediasi oleh *psychological wellbeing* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan *Facility Services* berjumlah 150 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Psychological Wellbeing*, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment*, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychological Wellbeing* terhadap *Job Satisfaction*, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychological Wellbeing* terhadap *Organizational Commitment*, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, *Psychological Wellbeing* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*, *Psychological Wellbeing* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment*.

**Kata kunci :** *Job Stress; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Psychological Wellbeing.*

### **ABSTRACT**

*This research aims to investigate the influence of job stress on job satisfaction and organizational commitment, mediated by employees' psychological well-being. The study employs a quantitative method with a sample of 150 respondents from a Facility Services company. Data analysis is conducted using SPSS 25 for Windows. The findings reveal a significant negative influence of job stress on job satisfaction, a significant negative influence of job stress on psychological well-being, a significant negative influence of job stress on organizational commitment. There is a significant positive influence of psychological well-being on job satisfaction, a significant positive influence of psychological well-being on organizational commitment, and a significant positive influence of job satisfaction on organizational commitment. Psychological well-being fully and significantly mediates the relationship between job stress and both job satisfaction and organizational commitment.*

**Keywords:** *Job Stress; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Psychological Wellbeing.*

### **PENDAHULUAN**

Dunia yang semakin maju mempengaruhi perubahan dalam lingkungan bisnis suatu perusahaan di mana perubahan ini merupakan hal yang tidak bisa diprediksikan sehingga perusahaan dituntut untuk mampu mengikuti perubahan tersebut. Hal ini tidak terkecuali untuk perusahaan penyedia layanan jasa dimana dalam industri ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting yang menjadi penggerak bisnis. *Job satisfaction* karyawan sangat penting bagi perusahaan di era yang terus berubah karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif, berkontribusi secara positif, dan bertahan lebih lama dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang memperhatikan kepuasan karyawan dapat menjadi daya tarik bagi bakat baru dan mendukung adaptabilitas perusahaan dalam menghadapi perubahan yang cepat. Penelitian Lee dan Kim (2023) mengungkapkan bahwa memperhatikan kesejahteraan karyawan penting untuk dilakukan dalam merespon perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat serta menghadapi persaingan global yang intensif diperlukan karyawan yang memiliki ketangguhan mental yang kuat. Hal ini menjadi faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketika hal tersebut diabaikan maka hal yang dapat terjadi adalah kepuasan kerja atau *job satisfaction* karyawan menjadi menurun dan komitmen terhadap perusahaan serta *organizational commitment* karyawan menjadi menurun. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Saadeh dan Suifan (2019) mengatakan bahwa *organizational commitment* merupakan ciri keberhasilan suatu organisasi dimana karyawan yang memiliki komitmen lebih produktif dalam pekerjaannya, penelitian ini juga menyampaikan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel penting dalam memahami perilaku karyawan yang berpotensi memiliki konsekuensi serius terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan mengabaikan hal tersebut telah membahayakan organisasi. Menurut Budomo (2023) *organizational commitment* dapat digambarkan sebagai suatu keadaan psikologis yakni hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan terdapat implikasi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti menjadi anggota dalam organisasi.

Menurut Utami (2023) *job satisfaction* adalah suatu ukuran perasaan karyawan atas pekerjaan karyawan dimana hal ini dipengaruhi oleh situasi karyawan itu sendiri sehingga hal ini merupakan sifat yang dapat berubah atau dinamis karena dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal, utami juga menyebutkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab dalam memperhatikan *job satisfaction* karyawan. Ketika *job satisfaction* karyawan diabaikan maka loyalitas karyawan akan menurun atau bahkan menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Penelitian Ning et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja telah menjadi alasan niat karyawan untuk pergi atau meninggalkan perusahaan, ia juga mengungkapkan bahwa dapat dikonfirmasi di banyak negara bahwa terdapat hubungan signifikan dan negatif antara kepuasan kerja dengan niat untuk meninggalkan perusahaan, kepuasan kerja dapat dikategorikan juga sebagai faktor psikologis dan hal ini sempat disinggung juga didalam penelitian tersebut.

Faktor psikologis karyawan merupakan salah satu hal tak bisa di hiraukan, kesejahteraan psikologis karyawan menentukan bagaimana karyawan tersebut bekerja dalam suatu perusahaan, jika dihiraukan maka hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan moral karyawan serta membuat karyawan meninggalkan perusahaan apalagi jika hal ini terjadi dengan karyawan yang memiliki potensi tinggi tentunya menjadi hal yang tidak diharapkan perusahaan. Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang harus di penuhi. Menurut Rahi (2021) karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukan komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan yang kuat. Kesejahteraan psikologis dapat berpengaruh baik terhadap keberlangsungan perusahaan karena karyawan memiliki komitmen yang kuat, maka perusahaan harus memperhatikan dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawannya.

Kesejahteraan psikologis karyawan dapat terganggu apabila manajemen *Job Stress* yang tidak baik, *Job Stress* merupakan hal yang dapat terjadi apabila kemampuan, sumber daya dan kebutuhan individu tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan dimana ketidaksesuaian antara kemampuan dan persyaratan penyelesaian tugas ini akan memiliki konsekuensi yang merugikan (Farida, 2023). Seseorang yang mengalami stres dalam pekerjaan cenderung menghadapi tekanan, tantangan, dan situasi sulit. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan hal yang mendukung kesehatan mental karyawan untuk meningkatkan *job satisfaction* dan akhirnya berdampak terhadap *organizational commitment* karyawan dan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

## **Kajian Pustaka**

### ***Job Stress***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Peng dan Potipiroon (2022) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada perasaan cemas dan takut seseorang yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak diinginkan dan ancaman yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja. Hal ini merupakan sesuatu yang tidak baik bagi karyawan itu sendiri yang mana dengan adanya *Job Stress* akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal karena ada perasaan yang membatasinya dalam bertindak. Menurut Aruldos et al., (2021) *Job Stress* merupakan reaksi psikologis yang dapat timbul apabila kemampuan, sumber daya dan kebutuhan karyawan tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Seifert (2021) mengatakan bahwa *Job Stress* merupakan tekanan yang tidak bisa diatasi oleh karyawan yang terjadi akibat beban kerja, ambiguitas peran dan juga konflik kerja.

### ***Psychological Wellbeing***

*Psychological wellbeing* adalah kemampuan individu merasakan dengan baik dan dapat berfungsi secara efektif. Individu yang mempunyai perasaan yang baik berarti menghadirkan emosi

positif kepuasan, kebahagiaan, rasa percaya diri dan minat (Suresh Arumugam, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahi (2021) mengatakan bahwa *psychological wellbeing* adalah suatu gambaran atas pertumbuhan pribadi serta kepuasan hidup seseorang dalam suatu perusahaan. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa *psychological wellbeing* ini merupakan respon atas pemenuhan kepuasan seseorang dalam perusahaan. *Psychological wellbeing* juga dapat diartikan sebagai kepuasan hidup seseorang secara menyeluruh dan kemampuan mereka dalam menjalani kehidupan yang memuaskan (Cerdeira et al., 2023). Hal tersebut tentunya berkaitan erat dengan kepuasan atas apa yang ia terima dari pekerjaan yang karyawan jalani. Dalam penelitian yang dilakukan Abolnasser et al., (2023) mengatakan bahwa *Psychological wellbeing* merupakan keadaan puas, bahagia, kepuasan hidup, dan perasaan berprestasi yang artinya jika seseorang bahagia, puas, puas dengan kehidupan, dan merasa telah mencapai apa yang ingin dicapainya, maka secara psikologis ia dapat terpuaskan. Menurut Jung et al., (2023) *psychological wellbeing* merupakan realisasi atas potensi diri seseorang dalam upaya mencapai kesempurnaan yang menjadi tolak ukur kehidupan yang baik.

### **Job Satisfaction**

Menurut Hasin dan Omar (2007) *job satisfaction* dapat di artikan sebagai sejauh mana seseorang merasakan kesenangan dari pekerjaan yang ia jalani. hal ini di dukung dengan pernyataan Manggasa dan Tanuwijaya (2023) yang mengatakan bahwa *job satisfaction* adalah persepsi karyawan terhadap rasa menyenangkan maupun tidak menyenangkan karyawan atas pekerjaan berdasarkan penilaian karyawan itu sendiri. Menurut Rachmah et al (2022) *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang dimiliki karyawan saat memikirkan pekerjaan mereka, *job satisfaction* dapat mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dimana karyawan yang bahagia di tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut puas dengan pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Giang et al.,(2023) *job satisfaction* merupakan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan yang menunjukkan bahwa seseorang puas atas pekerjaan yang ia jalani dan adanya dukungan manajerial serta peluang atas pengembangan karir. Menurut Liona dan Yuniardi (2020) *job satisfaction* adalah perasaan umum seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani yang mengacu terhadap bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaannya berdasarkan kepuasan atau ketidakpuasan.

### **Organizational Commitment**

Menurut Budomo (2023) *organizational commitment* dapat digambarkan sebagai suatu keadaan psikologis yakni hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan terdapat implikasi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti menjadi anggota dalam organisasi. Pengertian dari *organizational commitment* juga diungkapkan oleh Michael et al., (2009) dimana *organizational commitment* adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja yang sifatnya hubungan emosional. Menurut Wongsuwan et al., (2023) *organizational commitment* adalah ikatan mental antara karyawan dan organisasi dimana Karyawan yang memiliki *organizational commitment* tinggi secara positif berusaha untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai perusahaan dan mengerahkan upaya penuh dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan.

### **METODE**

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif artinya penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian yang dilakukan pada sebuah sampel dari perusahaan *Facility Services* ini menggunakan paradigma positivistik yang berarti adanya sebab akibat. Sebab dan akibat tersebut dibentuk dalam sebuah instrumen penelitian yang menjelaskan bahwa sebuah fenomena pasti dapat diprediksi. Dengan itu, maka perlu adanya populasi tertentu yang mengakibatkan sebuah kuantitas dan cakupan penelitian yang konkrit. Dengan adanya cakupan dan sample penelitian, maka penelitian berikut menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada industri *Facility Services* di Tangerang Selatan dengan karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, jabatan, masa kerja dan pendidikan terakhir dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden dimana sampel ini di tentukan dengan metode analisis jalur (path analysis) dalam Structural Equation Modeling (SEM) dengan menentukan

jumlah sampel maksimum tergantung pada jumlah indikator dikalikan sepuluh. Sehingga jumlah maksimal sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Sampel minimum = 16 pernyataan x 5 = 80

Sampel maksimum = 16 pernyataan x 10 = 160

Kuesioner disebarikan secara online. Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan tidak ada perbedaan pada hasil pengukuran dengan memastikan responden mengidentifikasi tujuan penelitian dan konsisten dalam menjawab pertanyaan meskipun berada di waktu yang berbeda.

### Uji Validitas

Variabel	Indikator	Factor Loadings
<i>Job stress (JST)</i>	JST1	0.746
	JST2	0.841
	JST3	0.650
	JST4	0.637
	JST5	0.613
<i>Physiological Wellbeing (PW)</i>	PW1	0.655
	PW2	0.794
	PW3	0.826
<i>Job Satisfaction (JSF)</i>	JSF1	0.727
	JSF2	0.855
	JSF3	0.870
	JSF4	0.769
<i>Organizational Commitment (OC)</i>	OC1	0.751
	OC2	0.622
	OC3	0.573
	OC4	0.687

Dalam penelitian Ini, uji validitas dilakukan dengan memeriksa nilai faktor loading untuk setiap indikator dalam variabel yang diukur. Semua indikator dari setiap variabel (*Job stress*, *Physiological Wellbeing*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*) memiliki nilai faktor loading yang lebih besar dari 0,45 (Hair's Factor Loadings untuk 150 responden), menunjukkan bahwa indikator secara valid merepresentasikan variabel yang dimaksud.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Job stress (JST)</i>	0,735
<i>Physiological Wellbeing (PW)</i>	0,621
<i>Job Satisfaction (JSF)</i>	0,816
<i>Organizational Commitment (OC)</i>	0.662

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel. Semua variabel (*Job stress*, *Physiological Wellbeing*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
<b>Gender</b>		
Laki-Laki	78	52%
Perempuan	72	48%

<b>Usia</b>		
18 - 20 Tahun	3	2%
21 - 30 Tahun	93	62%
31 - 40 Tahun	39	26%
41 - 50 Tahun	15	10%
<b>Pendidikan terakhir</b>		
SMA	36	24%
Diploma	10	7%
S1	104	69%
<b>Masa Kerja</b>		
< 1 Tahun	19	13%
1 - 5 Tahun	66	44%
6 - 10 Tahun	34	23%
> 10 Tahun	31	21%
<b>Jabatan</b>		
Staff	107	71%
Supervisor	30	20%
Manajer	11	7%
Pemilik	2	1%

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari total 150 responden, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 52% dari total keseluruhan sampel yang artinya, karyawan pada industri *Facility Services* didominasi oleh laki-laki. Meskipun demikian, dapat dilihat bahwa persentase karyawan perempuan adalah 48% dan jika dilihat perbedaan jumlah ini tidak signifikan dengan perbedaan 4% saja serta dapat dikatakan bahwa upaya penerapan kesetaraan jender di dunia kerja saat ini terus di upayakan. Dapat dilihat juga bahwa responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-30 tahun, mencapai 62%. Kelompok usia ini termasuk dalam kategori dewasa muda dimana dalam kelompok usia ini sering kali mencakup individu yang baru saja menyelesaikan pendidikan tinggi, memasuki dunia kerja dan mengalami transisi ke dalam tahapan kehidupan yang lebih mandiri. Untuk kategori Pendidikan terakhir responden penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 69% yang menunjukkan bahwa mayoritas peserta penelitian telah menyelesaikan pendidikan sarjana. Dengan demikian, hasil penelitian ini mungkin lebih mewakili pandangan dan pengalaman dari latar belakang pendidikan tinggi, serta pemahaman mendalam terhadap topik penelitian yang memerlukan tingkat pendidikan lebih lanjut. Dominasi responden yang merupakan karyawan dengan pengalaman kerja 1-5 tahun sebesar 44% menunjukkan bahwa sebagian besar peserta penelitian memiliki pengalaman kerja awal hingga menengah. Dengan demikian, temuan penelitian mungkin mencerminkan pandangan dan tanggapan khusus dari segmen pekerja yang relatif baru di dunia kerja, membawa perspektif unik terkait topik yang diteliti. Dari table diatas juga dapat dilihat bahwa dominasi responden yang menempati jabatan staff sebesar 71% menunjukkan bahwa mayoritas peserta penelitian memiliki peran sebagai staff dalam organisasi. Dengan fokus pada jabatan staff, penelitian ini lebih menyoroti perspektif, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi oleh tingkatan pekerjaan tersebut. Temuan penelitian akan mencerminkan pengalaman dan pandangan karyawan dengan peran staff dalam konteks penelitian.

### Analisis Deskriptif Variabel Responden

**Tabel 2** Statistik Deskriptif *Job stress*

Indikator	Mean	Std. Deviation
Saya merasa cepat gugup atau gelisah karena pekerjaan yang dihadapi	2.49	.974
Saya menjadi sangat lelah dalam waktu singkat	2.44	.952
Pekerjaan yang saya terima lebih dari yang seharusnya	3.19	1.103
Saya menghabiskan begitu banyak waktu di tempat kerja, sehingga tidak mempunyai waktu luang untuk kegiatan lain	2.87	1.021

Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3.39	.969
<b>Rata-rata</b>	<b>2.87</b>	<b>1.003</b>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata *mean* keseluruhan sebesar 2.87 dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pada kelompok penelitian berada pada tingkat sedang. Pernyataan yang mencatat nilai tertinggi, yaitu "Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik" dengan nilai mean 3.39 menunjukkan bahwa tekanan waktu menjadi aspek yang paling dominan dalam pengalaman stres kerja karyawan.

**Tabel 3 Statistik Deskriptif Psychological Wellbeing**

Indikator	Mean	Std. Deviation
Saya merasa senang ketika saya membandingkan diri saya dengan teman dan saudara.	2.49	1.098
Saya puas karena hidup saya terkelola dengan baik tanpa masalah keuangan pribadi	3.49	.968
Melihat kembali kehidupan saya, saya puas dengan hasil saat ini.	3.49	.880
<b>Rata-rata</b>	<b>3.15</b>	<b>.982</b>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif dari data penelitian *psychological wellbeing*, Pernyataan "Saya puas karena hidup saya terkelola dengan baik tanpa masalah keuangan pribadi," dan "Melihat kembali kehidupan saya, saya puas dengan hasil saat ini," memiliki nilai mean yang sama, yaitu 3.49 dan paling tinggi diantara semua pernyataan.

**Tabel 4 Statistik Deskriptif Job Satisfaction**

Indikator	Mean	Std. Deviation
Saya mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan.	3.73	.741
Saya terikat pada departemen atau perusahaan saya.	3.83	.775
Bekerja di organisasi ini bermakna secara pribadi.	3.59	.770
Saya merasa masalah departemen atau perusahaan saya adalah masalah saya.	3.65	.906
<b>Rata-rata</b>	<b>3.7</b>	<b>.798</b>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, analisis statistik deskriptif pada data penelitian mengenai job satisfaction menunjukkan tingkat kepuasan yang paling tinggi di antara responden. Pernyataan "Saya terikat pada departemen atau perusahaan saya" memiliki mean di atas 3.83 menandakan tingkat kepuasan dan keterikatan yang signifikan terhadap organisasi.

**Tabel 4.10 Tabel Statistik Deskriptif Organizational Commitment**

Indikator	Mean	Std. Deviation
Saya puas dengan apa yang saya lakukan saat ini di perusahaan	3.53	.800
Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	3.43	.915
Saya merasa dihargai atas apa yang saya lakukan sekarang	3.69	.634
Saya ingin melanjutkan apa yang saya lakukan sekarang	2.87	1.014
<b>Rata-rata</b>	<b>3.38</b>	<b>.840</b>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, data menunjukkan bahwa pernyataan mengenai kepuasan kerja "Saya merasa dihargai atas apa yang saya lakukan sekarang" memiliki rata-rata mean yang paling tinggi

sebesar 3.69, menandakan bahwa responden umumnya merasa dihargai di lingkungan kerja. Ini adalah indikator positif terkait dengan komitmen terhadap organisasi.

### Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1: <i>Job stress</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	-0.703	0.000	H1 Didukung
H2: <i>Job stress</i> berpengaruh negatif <i>Psychological Wellbeing</i>	-0.867	0.0095	H2 Didukung
H3: <i>Job stress</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	-0.719	0.008	H3 Didukung
H4: <i>Psychicological Wellbeing</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0.244	0.0105	H4 Didukung
H5: <i>Psychological Wellbeing</i> berpengaruh Positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.586	0.000	H5 Didukung
H6: <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.536	0.0025	H6 Didukung
H7: <i>Job Stress</i> berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> melalui <i>Psychological Wellbeing</i>	0.140	0.000	H7 Didukung
H8: <i>Job Stress</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i> melalui <i>Psychological Wellbeing</i>	0.287	0.000	H8 Didukung

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bawah hasil uji hipotesis pada Hipotesis Pertama menunjukkan nilai estimate sebesar -0.703 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* sehingga keputusan yang diberikan adalah H1 Didukung. Hipotesis kedua menunjukkan nilai estimate sebesar -0.867 dan nilai signifikansi sebesar  $0.0095 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Psychicological Wellbeing* sehingga keputusan yang diberikan adalah H2 Didukung. Hipotesis ketiga menunjukkan nilai estimate sebesar -0.719 dan nilai signifikansi sebesar  $0.008 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment* sehingga keputusan yang diberikan adalah H3 Didukung. Hipotesis keempat menunjukkan nilai estimate sebesar 0.244 dan nilai signifikansi sebesar  $0.0105 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychicological Wellbeing* terhadap *Job Satisfaction* sehingga keputusan yang diberikan adalah H4 Didukung. Hipotesis kelima menunjukkan nilai estimate sebesar 0.586 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychicological Wellbeing* terhadap *Organizational Commitment* sehingga keputusan yang diberikan adalah H5 Didukung. Hipotesis keenam menunjukkan nilai estimate sebesar 0.536 dan nilai signifikansi sebesar  $0.0025 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* sehingga keputusan yang diberikan adalah H6 didukung. Hipotesis ketujuh menunjukkan nilai estimate sebesar 0.140 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa *Psychicological Wellbeing* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* sehingga keputusan yang diberikan adalah H7 didukung. Hipotesis kedelapan menunjukkan nilai estimate sebesar 0.287 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa *Psychicological Wellbeing* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment* sehingga keputusan yang diberikan adalah H8 Didukung.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Stress* dapat memberikan dampak yang negatif terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitement* yang dimediasi oleh *psychological wellbeing* seperti yang dijelaskan dibawah ini:

*Job Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Dengan kata lain, adanya beban stres dalam lingkungan kerja cenderung berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Kesimpulan ini mendukung pandangan bahwa manajemen stres kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di tempat kerja, serta menekankan perlunya upaya untuk mengelola dan mengurangi stres dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

*Job Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Psychological wellbeing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologisnya. Artinya, adanya tekanan dan stres dalam lingkungan kerja cenderung berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya pengelolaan stres di tempat kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Upaya-upaya untuk mengurangi stres kerja dapat berkontribusi positif terhadap aspek-aspek psikologis individu, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara mental.

*Job Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Job Stress* (stres kerja) dan *organizational commitment* (komitmen terhadap organisasi). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh individu, semakin rendah tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Pentingnya keseimbangan dan manajemen stres di lingkungan kerja menjadi hal yang harus di tingkatkan, karena tingkat stres yang tinggi dapat merugikan ikatan emosional. Dalam pandangan ini, upaya untuk mengurangi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan dapat membantu meningkatkan tingkat komitmen terhadap organisasi.

*Psychological wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction* yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Analisis ini menggarisbawahi pentingnya kesejahteraan psikologis sebagai faktor yang berkontribusi positif terhadap pengalaman kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks organisasi, perhatian terhadap aspek kesejahteraan psikologis karyawan menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, seperti melalui program kesejahteraan mental dan strategi manajemen stres, dapat dianggap sebagai investasi yang berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Kesimpulan ini memberikan landasan untuk perancangan kebijakan dan program di tempat kerja yang berfokus pada kesejahteraan psikologis sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia, dengan potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

*Psychological wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan fisik individu, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Analisis ini menggambarkan pentingnya perhatian terhadap aspek kesejahteraan fisik karyawan dalam konteks komitmen organisasional. Kondisi fisik yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi dapat mempertimbangkan strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan fisik karyawan sebagai bagian dari upaya untuk memperkuat komitmen terhadap organisasi.

*Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja sebagai cara untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk terikat dan berkontribusi secara positif pada tujuan dan nilai organisasi. Kesimpulan ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai sarana untuk mencapai dan mempertahankan komitmen yang kuat dari karyawan.

*Job Stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *psychological wellbeing*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis

individu, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Kesimpulan ini membawa pemahaman lebih lanjut tentang kompleksitas hubungan antara stres kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja. Individu yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kesimpulan ini menekankan pentingnya memahami dampak stres kerja tidak hanya pada aspek psikologis karyawan. Upaya untuk mengurangi stres kerja dan mempromosikan kesejahteraan psikologis dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi ini memberikan dasar bagi organisasi untuk mengembangkan program kesejahteraan yang holistik dalam rangka meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan secara bersamaan.

*Job Stress* berpengaruh terhadap *organizational commitment* melalui *psychological wellbeing*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan psikolo individu, yang selanjutnya berdampak pada tingkat komitmen terhadap organisasi. Kesimpulan ini menggambarkan dinamika kompleks antara stres kerja, kesejahteraan psikologis, dan komitmen terhadap organisasi. Individu yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi akan mengalami penurunan kesejahteraan psikologis, yang dapat memengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kesimpulan ini menyoroti perlunya pendekatan holistik dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan fisik karyawan untuk memperkuat komitmen terhadap organisasi. Implementasi program kesejahteraan yang mencakup aspek psikologis dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi dampak stres kerja dan secara positif memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Implikasi ini memberikan dasar bagi organisasi untuk merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan psikologis sebagai bagian integral dari upaya meningkatkan komitmen organisasional.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Rizkia, P. (2015). Pengaruh Healthy Lifestyle, Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Job Burnout Dan Psychological Well-being, <https://doi.org/10.21070/ups.964>
- Wongsuwan, N., Phanniphong, K., & Na-Nan, K. (2023). How Job Stress Influences Organisational Commitment: Do Positive Thinking and Job Satisfaction Matter? Sustainability (Switzerland), 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043015>
- Vandiya, V., Etikariena, A., & Kunci, K. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja Job Stress and Work Engagement to Private Employees: Mediation Role of Workplace Well-Being. In Jurnal Psikogenesis (Vol. 6, Issue 1).
- Heidari, M., HoseinPour, M. A., Ardebili, M., & Yoosefee, S. (2022). The association of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment. BMC Psychology, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00768-x>
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 11(9), 97–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. International Journal of Organizational Analysis, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Jain, P., Duggal, T., & Ansari, A. H. (2019). Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment. Benchmarking, 26(5), 1517–1532. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0191>
- Fieyatiwi, R. S., Diana, N., Afifuddin, D., Akuntansi, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019). PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN DAMPAKNYA PADA AUDITOR KAP ( Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya dan Malang ) (Vol. 08, Issue 05).
- Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work-Life Balance. Sustainability (Switzerland), 15(15). <https://doi.org/10.3390/su151511687>

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Rahi, S. (2022). Investigating the role of employee psychological well-being and psychological empowerment with relation to work engagement and sustainable employability. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 266–285. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2020-0200>
- Peng, B., & Potipiroon, W. (n.d.). THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON BANK EMPLOYEES' JOB STRESS AND JOB BURNOUT DURING COVID-19: A MODERATED MEDIATION MODEL. In *ABAC Journal* (Vol. 42, Issue 3).
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Ikonne, C. N. (2015). Job Stress and Psychological Well-Being among Library Employees: A Survey of Library Staff in Selected University Libraries in South-West Nigeria. *OALib*, 02(06), 1–12. <https://doi.org/10.4236/oalib.1101632>
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(01), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Ramadani Rachmah, A., Sudiro, A., & Amanah Jiwa Juwita, H. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment: Mediating role of job stress and job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(8), 102–112. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i8.2134>
- Wu, X. (2020). Influence of job stress on job satisfaction among younger bank employees in China: The moderating role of guanxi-oriented attitude. *Chinese Management Studies*, 25(3), 257–273. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0182>
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Wang, W., & Seifert, R. (2021). Job stress and employee outcomes: employment practices in a charity. *Employee Relations*, 43(5), 1178–1193. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0242>
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
- Haji, H., Normah, H., & Omar, H. (n.d.). An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka.
- Giang, T. T., Nguyen, C. H., & Ho, Y. H. (2023). Work from home and job outcomes: does well-being matter for accountants in a developing country? *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2023-3749>
- Esen, E., Besdil, G. E., & Erkmén, T. (n.d.). mrp.ase.ro MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>
- Yoo, D. Y. (2023). The Hospitality Stress Matrix: Exploring Job Stressors and Their Effects on Psychological Well-Being. *Sustainability* (Switzerland), 15(17). <https://doi.org/10.3390/su151713116>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>

**Hendik Arianto Ziliwu et al.,** *Pengaruh Job Stress terhadap Job Satisfaction dan Organizational Commitment di Mediasi oleh Psychological Wellbeing Karyawan Perusahaan Facility Services di Tangerang Selatan*

- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Budomo, X. M. (n.d.). Peran Mediasi Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Diantara Karyawan. [www.onlinedoctranslator.com](http://www.onlinedoctranslator.com)
- Cerdeira, J. P., Cakirpaloglu, S. D., & Cakirpaloglu, P. (2023). Crushing the Spirit: Unmasking the Impact of Workplace Bullying on Psychological Wellbeing among Portuguese Employees. *Administrative Sciences*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/admsci13110244>

Pengaruh Job Stress terhadap Job Satisfaction dan Organizational Commitment di Mediasi oleh Psychological Wellbeing Karyawan Perusahaan Facility Services di Tangerang Selatan

Cover Jurnal



Editorial Team

**Editor In Chief:**

**Dr. Sudirman, SE., M.EI**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi*

**Editor:**

**Dr. Dedy Rachmad, LC., MSH**

*IAI Tazkia, Bogor*

**Dr. H. M. Rizal Akbar**

*IAI TF Dumai*

**Dr. H. Kms. Imron Rosadi**

*Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaipuddin, Jambi*

**Dr. Islamuddin**

*Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

**Dr. H. M. Nazori Majid, M.Si**

*Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaipuddin, Jambi*

**Dr. H. M. Mahmud MY**

*Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaipuddin, Jambi*

**Ariyanto M. SE., M.Si**

*Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Setih Setio*

**Editor Layout:**

**Muhammad Subchan**

*Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Batanghari*

**Secretariat:**

**Muhammad Syukri, SE., MM**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi*

Index

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia **SK Nomor 21/E/KPT/2018** tanggal 23 Desember 2020, Tentang Hasil Akreditasi Jurnal Ilmiah bahwa J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), ditetapkan sebagai Jurnal Ilmiah **TERAKREDITASI PERINGKAT 4** selama 5 (lima) tahun, yaitu Volume 5 Nomor 1 Tahun 2020 sampai Volume 9 Nomor 2 Tahun 2024.

Jurnal ini terindeks pada:



Link Jurnal

<https://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/issue/view/17>

Link Artikel

<https://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/2080>

Sertifikat Akreditasi



(117) WhatsApp | SINTA | Author Dashboard | Garuda - Garba Rujukan Digital | SINTA - Science and Technology

sinta.kemdiktisaintek.go.id/journals/profile/3575

SINTA Author Subjects Affiliations Sources FAQ WCU JUSTINE

### J-MAS (JURNAL MANAJEMEN DAN SAINS)

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

P-ISSN : 2541688X <> E-ISSN : 25416243 Subject Area : Economy, Social

**2.54167** Impact

**6804** Google Citations

**Sinta 5** Current Accreditation

Google Scholar Garuda Website Editor URL

#### History Accreditation

Year	Accreditation
2016	Garuda
2017	Garuda
2018	Garuda
2019	Garuda
2020	Garuda
2021	Garuda
2022	Garuda
2023	Garuda
2024	Garuda
2025	Garuda
2026	Garuda
2027	Garuda
2028	Garuda
2029	Garuda

Garuda Google Scholar

#### Citation Per Year By Google Scholar

Year	Citation
2018	~100
2019	~200
2020	~300
2021	~500
2022	~1000
2023	~1800
2024	~2200
2025	~2400
2026	~2500

#### Journal By Google Scholar

Metric	All	Since 2021
Citation	6804	6034
h-index	36	34
i10-index	193	189

Senja 18:00 07/04/2026

PENGARUH JOBSATISFACTION  
TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP  
BEHAVIOR, EMPLOYEE PERFORM  
ANCE DENGAN  
ORGANIZATIONAL COMMITMEN  
T SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING

---

**Submission date:** 27-Aug-2025 01:58PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2735041296  
by Citra Puspadari Handayani, Justine Tanuwijaya

**File name:** 20231\_Pengaruh\_JS\_thd\_OCB\_EP\_dgn\_OC\_Sbg\_Variabel\_Intervening\_Sept\_2023.pdf (287.13K)

**Word count:** 6674

**Character count:** 42408

14  
**PENGARUH JOB SATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR, EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Citra Puspandari Handayani<sup>1</sup>; Justine Tanuwijaya<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta<sup>1,2</sup>

Email : justine@trisakti.ac.id<sup>\*2</sup>

\*Corresponding author

6  
**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* (JS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *employee performance* (EP) dengan *organizational commitment* (OC) sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan 270 responden dari 2 Rumah Sakit di Banten. Metode analisis data menggunakan *statistic deskriptif* dan PLS-SEM. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *job satisfaction*, berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*, *organizational citizenship behavior*, dan *employee performance*. *Organizational commitment*, berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dan *employee performance*. *Job satisfaction*, berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment*. *Job satisfaction*, juga berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *organizational commitment*.

Kata kunci : EP; JS; OCB; OC

13  
**ABSTRACT**

This research aims to analyze the influence of *job satisfaction* (JS) on *organizational citizenship behavior* (OCB) and *employee performance* (EP), with *organizational commitment* (OC) as an *intervening variable*. This study involved 270 respondents from 2 hospitals in Banten. The data analysis methods employed were *descriptive statistics* and *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). The results of this study indicate that *job satisfaction* has a positive impact on *organizational commitment*, *organizational citizenship behavior*, and *employee performance*. *Organizational commitment* also has a positive impact on *organizational citizenship behavior* and *employee performance*. *Job satisfaction* has a positive influence on *organizational citizenship behavior* through *organizational commitment*. Furthermore, *job satisfaction* also has a positive influence on *employee performance* through *organizational commitment*.

Keywords : EP; JS; OCB; OC

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mencapai kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang dapat diberdayakan, dilatih, dan dikembangkan sepenuhnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Djoemadi *et al.*, 2019). Perusahaan berharap bahwa tenaga

kerja yang dimilikinya memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dengan kompeten, bahkan bersedia dan mampu melebihi tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mangku dan Riana, 2021).

Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka. Untuk mengatasi dampak ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan, perusahaan perlu menerapkan strategi seperti penyesuaian kompensasi atau gaji, peluang promosi bagi karyawan berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan tindakan lainnya. Dengan cara ini, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dapat terwujud (Setiawan dan Gunawan, 2019). Apabila karyawan merasakan adanya *job satisfaction*, mereka akan menjalankan tugas dengan optimal, bahkan memberikan usaha ekstra di luar tugas pokok mereka. Hal ini dapat menghasilkan *OCB* pada karyawan (Al-Jabari dan Ghazzawi, 2019).

*OCB* dapat mendorong karyawan untuk melakukan tugas tambahan yang berkontribusi pada efektivitas organisasi (Beigi dan Lajevardi, 2020). Temuan dari Hemakumara (2020) menunjukkan bahwa jika *job satisfaction* karyawan meningkat akan memiliki kaitan dengan meningkatnya *OCB* karyawan dan berdampak positif pada hasil kerja unggul di organisasi, serta memperkuat retensi pelanggan. *OCB* juga dapat mengurangi perputaran karyawan, memperkuat komitmen organisasi, dan meningkatkan efisiensi sumber daya organisasi.

*Job satisfaction* tidak hanya memengaruhi *OCB*, tetapi juga berdampak pada *employee performance*. Kinerja perusahaan mencerminkan keberhasilan dalam mengelola sumber daya. Keberhasilan ini dapat dicapai melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan terstruktur, dengan tujuan untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja optimal (Noercahyo *et al.*, 2021). Pemimpin organisasi perlu terus mengukur *employee performance* dalam mencapai tujuan organisasi (Arifin *et al.*, 2019). Metode pengukuran *employee performance* meliputi hasil pekerjaan, pengetahuan tentang tanggung jawab dan tugas, kreativitas dalam mengatasi kesulitan, pemahaman instruksi atasan, semangat kerjasama, dan disiplin dalam menjalankan tugas dan peran. Organisasi menggunakan komponen-komponen ini sebagai indikator untuk mengevaluasi *employee performance* (Nirmalasari dan Amelia, 2020). Hasil dari studi di Universitas Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj mengindikasikan perbaikan dalam kondisi kerja, kompensasi, promosi,

dan interaksi di lingkungan kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara proporsional. Temuan ini menggambarkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan (Wahid dan Fadlallah, 2021).

*Organizational commitment* yang rendah menyebabkan kerugian tidak hanya bagi perusahaan, mempengaruhi individu yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.. Tanda utama rendahnya *organizational commitment* adalah tingginya angka absensi dan pengunduran diri karyawan (Qaiser & Abid, 2022). Selanjutnya, ketidakpedulian karyawan terhadap pekerjaan dan kurangnya tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan merupakan bentuk ketidakmampuan yang dapat muncul (Batra *et al.*, 2014). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *JS* terhadap *OCB*, *EP* dengan *OC* sebagai variabel *intervening* karyawan pada 2 Rumah Sakit di Banten.

#### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

##### *Job satisfaction*

Kepuasan adalah suatu konsep yang memiliki berbagai dimensi, yang meliputi rasa puas terhadap kompensasi, promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, lingkungan kerja, dan penilaian atas pencapaian kerja (Panggabean *et al.*, 2020). *Job satisfaction* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Sharon dan Yohana, 2023). *Job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan subjek penting bagi setiap organisasi di berbagai industri. Kepuasan dapat dijelaskan dalam perspektif sensitivitas perilaku individu atau organisasi yang diyakini diarahkan pada tujuan berdasarkan kondisi tempat kerja (Hee *et al.*, 2020). Sejalan dengan pernyataan Putri (2022), menyatakan bahwa *job satisfaction* dapat diartikan sebagai perasaan bahagia di lingkungan pekerjaan, individu yang merasakan kebahagiaan umumnya lebih cenderung merespons secara positif terhadap peristiwa yang bersifat menguntungkan. Karyawan yang merasa gembira dan merasa puas terhadap pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang unggul. Sesuai dengan makna kepuasan dalam penggunaan umum, kepuasan dapat terbentuk ketika seseorang memperoleh apa yang dibutuhkan, diinginkan, diharapkan, pantas atau dianggap sebagai haknya (Ariani & Mugiastuti, 2022).

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

OCB adalah tindakan penuh kemauan dan tanpa paksaan oleh individu, tidak mendapatkan pengakuan secara langsung melalui bentuk penghargaan resmi, namun tetap memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan (Triani *et al.*, 2020). OCB adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja dan sukses perusahaan (Purwanto *et al.*, 2022). Organisasi/perusahaan yang memiliki karyawan dengan perilaku OCB dapat secara efektif mencapai tujuannya, karena OCB memiliki banyak sekali manfaat (Ferdiansyah dan Safitri, 2023). Hal ini melibatkan tindakan tambahan dalam lingkup pekerjaan yang melampaui persyaratan dasar pekerjaan dan melebihi kewajiban tugas yang telah ditetapkan (Amelia *et al.*, 2020). Dua faktor pokok yang berpengaruh terhadap meningkatnya OCB, yaitu faktor internal, dari individu karyawan sendiri seperti etika, motivasi, keterikatan, kepuasan, dan sikap positif. Selain itu, faktor eksternal dari lingkungan organisasi, seperti sistem pengelolaan, sistem kepemimpinan, dan tata nilai perusahaan juga memiliki peran yang signifikan dalam hal ini (Yusnita *et al.*, 2021). Ahdiyana (2015) mengidentifikasi lima aspek OCB, yakni *altruism* (tindakan membantu), *conscientiousness* (dedikasi dalam tugas), *sportmanship* (sikap toleran), *courtesy* (sikap sopan), dan *civic virtue* (memajukan kepentingan bersama). Dimensi OCB, jika diimplementasikan, memiliki manfaat signifikan bagi perusahaan. Jika karyawan secara sukarela menerapkan kebiasaan berdasarkan dimensi OCB, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Hidayah dan Harnoto, 2018). Perilaku karyawan yang didasarkan pada dimensi OCB dapat diterapkan di berbagai situasi, tidak hanya dalam perusahaan yang besar (Lestari, 2018). Keberhasilan perusahaan terbentuk dari partisipasi semua karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan menerapkan dimensi OCB dalam operasi perusahaan (Suwibawa *et al.*, 2018).

### **Employee Performance**

*Employee performance* sangat bergantung pada salah satu komponen dari aset perusahaan, yaitu para karyawan. Apabila *employee performance* menurun, akan menjadi kendala bagi perusahaan dalam meraih sasaran (Asjari dan Gunawan, 2022). Kinerja merupakan hasil dari gabungan langkah-langkah yang diambil oleh para karyawan berdasarkan keterampilan dan keahlian (Purba, 2020). Dalam konteks struktur organisasi, *employee performance* merupakan hasil dari penggabungan keterampilan,

dedikasi, dan kapabilitas yang memberikan dukungan dalam meningkatkan produktivitas organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Tingo dan Mseti, 2022). Kemampuan kinerja bersandar pada kemampuan karyawan. Kegiatan memberikan inti secara teknis pada organisasi (Lailla et.al.,2022). Peningkatan kinerja organisasi menuju pencapaian tujuan akan membutuhkan lebih banyak upaya dalam hal peningkatan *employee performance* salah satu elemen krusial yang berperan secara besar dalam kesuksesan organisasi (Dahkoul, 2018). Dalam bisnis kompetitif, *task performance* dan *contextual performance* karyawan penting untuk kinerja organisasi. *Task performance* berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan dan melibatkan kualitas, kuantitas, keterampilan, dan pengetahuan pekerjaan. *Contextual performance* adalah mempertahankan hubungan sosial dan dukungan psikologis serta melakukan tugas-tugas non-formal yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Meskipun sering tak tertulis dalam deskripsi pekerjaan, *contextual performance* penting dalam *employee performance* (Kappagoda, 2018).

#### **Organizational Commitment**

*Organizational commitment* memiliki kaitan yang berhubungan dengan praktik sumber daya manusia (Kristanto dan Nelson, 2023). *Organizational commitment* adalah dukungan psikologis dan keterlibatan individu dalam organisasi sebagai bentuk loyalitas (Justina et al., 2022). Karyawan yang berkomitmen cenderung mendukung arah dan tujuan serta tetap terlibat dalam organisasi. Penting untuk menjaga dan merekrut karyawan yang memiliki kualitas tinggi, sebab hanya pegawai yang merasa puas dan terikat akan memelihara hubungan dengan perusahaan serta berupaya ekstra mencapai tujuan organisasi (Fahlevi dan Jarod, 2022). *Organizational commitment* adalah kontrak psikologis yang menggambarkan hubungan positif karyawan dengan organisasi, terkait pencapaian tujuan individu sejalan dengan tujuan organisasi. Ini mencakup dukungan dan perhatian terhadap nilai dan tujuan organisasi (Nguyen et al., 2020).

#### **Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Commitment**

Hapsari (2020) mengemukakan bahwa *job satisfaction* memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat komitmen individu terhadap pekerjaannya sehingga dapat membuat suatu kebiasaan perilaku berorganisasi dalam tempat kerja. Dalam penelitian yang dijelaskan oleh Nugroho dan Tanuwijaya (2022), memaparkan penelitian *job satisfaction* dan pengaruhnya terhadap komitmen afektif karyawan yang bekerja pada

industri makanan dan minuman. Temuan dari studi tersebut mengindikasikan *job satisfaction* mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.

H1: Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*

#### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Ayu (2022) melakukan analisis guna memahami hubungan antara *JS* dan *OCB* seluruh karyawan pada organisasi X. *OCB* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, sesuai dengan penelitian Hemakumara (2020) dan Fitrio *et al.* (2019), di mana *OCB* memiliki lima aspek yang secara simultan di analisis dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu aspek *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *sportsmanship* dan didapatkan hasil bahwa secara berturut yang paling mempengaruhi adalah aspek *altruism*.

H2: Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior*

#### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance***

Penelitian Mohamad dan Nawawi (2020) memaparkan penelitian *job satisfaction* dan pengaruhnya terhadap *employee performance* menggunakan metode penelitian kuantitatif. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan *JS* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *EP*. Hasil penelitian Mohamad dan Nawawi (2020) pun memaparkan ada pengaruh yang signifikan positif dari *JS* terhadap *EP* sesuai penelitian Baskaran (2020), di mana munculnya rasa kepuasan mampu membuat kinerja suatu karyawan optimal dalam pencapaian tujuan ataupun target yang akan dicapai.

H3: Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *employee performance*

#### **Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Penelitian menurut Khoiriyah dan Izzati (2021) mengenai keterkaitan antara *organizational commitment* dan perilaku warga organisasi pada para karyawan memiliki hasil, kenaikan tingkat *organizational commitment* yang diperlihatkan karyawan akan berdampak pada peningkatan tingkat *OCB*. Sebaliknya, Ketika komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan menurun, maka tingkat perilaku warga organisasi juga

akan menurun. Hasil penelitian Hossain (2020) pun memaparkan ada hubungan positif signifikan *OCB* dan *OC*.

H4: Terdapat pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior*

#### **Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance***

Hartin *et al.* (2023) melaksanakan studi mengenai dampak *organizational commitment* terhadap *employee performance* di perusahaan Sentosa Deli Mandiri, dan menyimpulkan *organizational commitment* yang dirasakan sebagian memiliki dampak yang signifikan terhadap *employee performance*. Studi Ekhsan dan Handayani (2022) juga membuktikan terdapat dampak positif dari *organizational commitment* terhadap *employee performance*. Persepsi mengenai *organizational commitment* bisa menjadi faktor yang sangat berperan dalam memprediksi *employee performance* (Ochoa Pacheco *et al.*, 2023).

H5: Terdapat pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *employee performance* **Pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment*.**

Berdasarkan penelitian Vania dan Purba (2014) diketahui bahwa, terdapat hubungan *JS*, *OC* dan *OCB* pada RSPIK relatif tinggi. Temuan mengindikasikan terdapat hubungan signifikan *JS* maupun *OC* dengan *OCB*. Hasil dalam studi ini juga sejalan dengan hasil studi Setiono dan Santoso (2022), menunjukkan *OC* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *JS* terhadap *OCB*. Efek mediasi yang terjadi bersifat parsial, mengingat *job satisfaction* memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap *OCB*

H6: Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment*.

#### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Commitment*.**

Berdasarkan penelitian Ekhsan dan Handayani (2022) tentang dampak *OC* terhadap *EP* yang dipengaruhi *JS* yang dilakukan di PT Kaneta Indonesia, menunjukkan *OC* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *EP* melalui faktor *JS*. Terbukti menurut Mohamad dan Nawawi (2020) adanya pengaruh antara *JS* terhadap *EP*, dimana *JS* sebagai pengantar dalam memengaruhi hubungan antara *OC* dan *EP*. Berdasarkan

penelitian Utari dan Heryanda (2021) juga memiliki hipotesis yaitu adanya pengaruh signifikan *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *organizational commitment* pada Edie Arta Motor.

H7: Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *organizational commitment*.

#### METODE PENELITIAN

Pengumpulan data bersifat *cross sectional*, dikarenakan data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu untuk menganalisis hubungan antar variabel. Unit analisis adalah individu, yaitu karyawan Rumah Sakit Krakatau Medika IHC Cilegon Banten dan Rumah Sakit Umum Daerah Dr Drajat Prawiranegara Serang Banten. Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui metode angket atau kuesioner menggunakan *Google Form*. Indikator yang diukur dalam variabel penelitian menggunakan data dari penelitian sebelumnya, Purnomo *et al.*, (2020); Yang dan Choi (2009) dalam Haque *et al.*, (2019); Neihoff dan Moorman's, (1993) dalam Foote dan Li-Ping Tang, (2008); dan Riyanto *et al.*, (2021). Seluruh variabel dalam penelitian diukur dengan skala interval menggunakan pendekatan skala Likert 5 poin. Metode yang diterapkan untuk mengolah data adalah metode PLS-SEM dengan bantuan *tools SmartPLS 4.0*. Setelah data berhasil dikumpulkan, dilakukan tabulasi data menggunakan *tools Microsoft Excel* yang disimpan dalam format *file .csv (comma delimited)* yang berguna memudahkan pengolahan data dalam SmartPLS yaitu dalam hal mengenali data. Tahapan analisis PLS-SEM yang diterapkan melibatkan evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilaksanakan pada setiap indikator dan dibagi menjadi dua tahapan, yakni pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

#### HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Responden penelitian terdiri dari karyawan Rumah Sakit Krakatau Medika IHC Cilegon Banten sebanyak 141 karyawan dan responden dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr Drajat Prawiranegara Serang Banten sebanyak 129 karyawan. Jumlah responden perempuan lebih banyak wanita dibandingkan laki-laki. Usia karyawan memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Umumnya, karyawan dengan usia lebih lanjut mungkin mengalami keterbatasan dan penurunan tenaga fisik, sementara karyawan yang lebih muda cenderung memiliki daya fisik yang lebih optimal. Dilihat berdasarkan kelompok

usia, hasilnya menunjukkan responden terbanyak berusia antara 20 – 30 tahun. Kelompok usia ini memiliki energi yang tinggi, cukup dewasa dan sangat bersemangat dalam bekerja sehingga perusahaan cenderung merekrut kelompok usia ini. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan, terbanyak pada pendidikan S1. Hal ini disebabkan karena selain dibutuhkan *soft skills*, dibutuhkan juga seseorang yang berpotensi di bidang tertentu sesuai dengan jurusannya. Berdasarkan status karyawan, data ini menunjukkan lebih banyak pegawai tetap yang bekerja di rumah sakit dibandingkan pegawai tidak tetap. Berdasarkan lama bekerja di perusahaan, responden terbanyak memiliki lama bekerja dalam rentang 1 hingga 3 tahun.

Pada tahap selanjutnya dilakukan pembahasan hasil uji hipotesis dari hasil evaluasi terhadap model structural. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan hubungan antar variabel yang berpengaruh. Berdasarkan pengujian model struktural yang sudah dilakukan, hasil dari nilai *T-Statistics* dan nilai *p-value* akan digunakan untuk memutuskan hipotesis yang telah dibuat dapat diterima atakah ditolak.

Hipotesis pertama terdukung, yaitu adanya pengaruh positif *JS* terhadap *OC*. Jika terjadi peningkatan *JS*, maka *OC* meningkat. Sebaliknya jika *JS* menurun maka dapat menurunkan *OC*. Dapat diambil kesimpulan adahubungan positif antara *job satisfaction* dan *organizational citizenship behavior* sesuai dengan hipotesis kedua. Apabila persepsi terhadap *job satisfaction* mengalami peningkatan, maka *organizational citizenship behavior* juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika *job satisfaction* mengalami penurunan maka dapat menurunkan *organizational citizenship behavior*. Hipotesis ketiga terdukung, yaitu ada pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Artinya jika *job satisfaction* meningkat maka *employee performance* juga meningkat dan sebaliknya jika persepsi *job satisfaction* turun, maka dapat menurunkan persepsi *employee performance*. Disimpulkan secara *statistic* adanya pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior*, yang merupakan hipotesis keempat. Apabila *organizational commitment* yang dimiliki oleh karyawan meningkat, maka perilaku *organizational citizenship behavior* akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hipotesis kelima terdukung, dimana ada pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *employee performance*. Memiliki pengertian jika *organizational commitment* karyawan meningkat, maka *employee performance* meningkat, dan juga sebaliknya. Disimpulkan secara *statistic*, hipotesis

keenam terdukung. *Job satisfaction* berperan secara positif dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment*. Oleh karena itu dapat dianalisis bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap persepsi *organizational citizenship behavior*. Hipotesis ketujuh dimana terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *organizational commitment*, terdukung. Dapat dianalisis bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh tidak langsung *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

Sehubungan dengan hasil pengujian hipotesis pertama, “terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*” dapat diterima. Selain itu, hasil ini sejalan dengan studi Stefani dan Santoso (2020), menemukan dengan merujuk pada analisis hasil data yang dilakukan melalui metode GSCA, ditemukan korelasi positif dan signifikan antara *JS* dan *OC*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian juga relevan dengan pernyataan Puspitawati dan Riana (2014), *JS* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OC*. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi komitmen terhadap perusahaan. Namun, jika karyawan tidak puas, komitmen terhadap perusahaan dapat berkurang.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu “terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima. Temuan dari penelitian sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian Indarti *et al.*, (2017) dan juga sesuai dengan pandangan Narzary dan Palo (2020), mengindikasikan bahwa *JS* memiliki dampak terhadap *OCB*. Pada analisis ini, terdapat indikator-indikator yang memiliki pengaruh terbesar, yaitu “karyawan menghadiri dan berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan mengenai rumah sakit”, hal ini dapat menunjukkan bahwa para pekerja yang merasa puas dengan tugas mereka cenderung menunjukkan tingkat *OCB* yang tinggi, di mana pada penelitian ini, pekerja yang puas akan menghadiri dan berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan mengenai rumah sakit. Oleh karena itu, *job satisfaction* merujuk pada sikap positif yang dipresentasikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka melalui dedikasi dan pencapaian kinerja yang unggul. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah tanggapan emosional terhadap

nilai-nilai khusus, dan dapat meningkatkan kemungkinan karyawan terlibat dalam perilaku *OCB*. Pada hasil pengujian hipotesis ketiga, *JS* berpengaruh positif terhadap *EP*. *JS* berkaitan erat dengan *EP*. Hasil analisis Fonataba D dan Marchyta NK (2021) pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group, *JS* memiliki dampak yang berarti terhadap *EP*, hal ini sesuai dengan hasil hipotesis ketiga. Temuan dari penelitian ini juga cocok dengan apa yang dinyatakan oleh Eliyana *et al.*, (2019),, satu dari beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap *EP* adalah *JS*. Terdapat keterkaitan sangat erat pada *JS* dengan *EP*. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi aspek-aspek *job satisfaction* berupa gaji, tunjangan, dukungan atasan, tingkat tanggung jawab, promosi dan rekan kerja.

Pada hasil penelitian ini, *organizational commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *OCB*. Temuan serupa telah diinvestigasi oleh Kurniawan A (2015), yang mencatat *organizational commitment* mempunyai pengaruh yang berarti dan positif terhadap *OCB*. Pentingnya mengembangkan *OCB* tidak dapat dipisahkan dari tingkat komitmen para karyawan. Tingkat komitmen para karyawan memegang peranan yang signifikan dalam memunculkan dan pengembangan *OCB*.

Pada hasil pengujian hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance*” terdukung. Hasil penemuan konsisten dengan hipotesis, dimana *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Penelitian Hartin *et al.* (2023) mengenai *OC* terhadap *EP*. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa *OC* yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap *EP*. Selain itu, penelitian Ekhsan dan Handayani (2022) dalam penelitiannya menyatakan pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *employee performance*. *Organizational commitment* memiliki kemampuan untuk mendorong perkembangan perusahaan yang memengaruhi partisipasi karyawan dalam mendukung kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari para karyawan, hal ini dapat secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawannya.

Pada hasil pengujian hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment*” terdukung. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan disimpulkan bahwa persepsi *JS* memiliki pengaruh positif terhadap persepsi *OC* dan *OC* juga

memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil sesuai penelitian Vania dan Purba (2014), ditemukan bahwa tingkat *JS*, *OC*, dan *OCB* di RSPIK memiliki tingkat yang cukup tinggi. Hasil penelitian mengindikasikan adanya dampak signifikan dari baik *job satisfaction* maupun *organizational commitment* terhadap *OCB*. Hasil penelitian Triwibowo dan Arsanti (2016) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel *JS* terhadap variabel *OCB* melalui variabel *OC*. Hal serupa telah diteliti oleh Dewi dan Suwandana (2016), *OC* signifikan menjadi mediasi hubungan antara *JS* terhadap *OCB*. Dampak tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap tingkat komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, tingkat *organizational commitment* memiliki kemampuan untuk memperkuat perilaku *OCB* yang dimanifestasikan oleh para karyawan. Ketika tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan, dampaknya akan meningkatkan komitmen personal terhadap organisasi, dengan demikian, secara lebih lanjut berpotensi meningkatkan tingkat *OCB* yang diperlihatkan oleh para karyawan.

Pada hasil pengujian hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *organizational commitment*” dapat didukung. Persepsi *job satisfaction* mempengaruhi secara positif persepsi *organizational commitment* dan *organizational commitment* juga mempengaruhi *employee performance*, oleh karena itu dapat dianalisis, *OC* mampu memediasi pengaruh *JS* terhadap persepsi *EP* maka H7 terdukung. Disimpulkan persepsi *organizational commitment* memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap persepsi *employee performance*. Penelitian Utari dan Heryanda (2021) memiliki hipotesis yang sama, timbulnya pengaruh signifikan antara *JS* terhadap *EP* melalui *OC* di Edie Arta Motor. Hal serupa telah diteliti oleh Rosita dan Yuniati (2016), mencatat bahwa *JS* memiliki potensi untuk berdampak secara langsung terhadap *EP*, dan juga mungkin mempengaruhi *EP* secara tidak langsung melalui *OC*. Hasil riset tersebut mengungkapkan bahwa *OC* berperan sebagai faktor perantara yang signifikan dalam menghubungkan *JS* dengan *EP*. Dengan meningkatnya *job satisfaction* karyawan nantinya juga akan meningkatkan *organizational commitment* dan juga akan berdampak pada meningkatnya *employee performance*.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian menemukan *job satisfaction (JS)* mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* dan *employee performance (EP)* melalui *organizational commitment (OC)* pada karyawan 2 Rumah Sakit di Banten. *JS*, *OC*, *OCB*, dan *EP* pada karyawan Rumah Sakit sudah memiliki *JS*, *OC*, *OCB*, dan *EP* yang tinggi. Rumah sakit harus dapat mempertahankan *JS*, *OC*, *OCB*, dan *EP* pada karyawannya saat ini. Penelitian ini dilakukan pada 2 RS di Banten dengan jumlah responden 270 orang dan penelitian ini hanya meneliti variabel *job satisfaction*, *organizational commitment*, *organizational citizenship behavior*, dan *employee performance*. Penelitian selanjutnya, bisa dilakukan pada Rumah Sakit yang lebih banyak dan di wilayah lain, dan dapat menambahkan variabel independen lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ferdiansyah dan Rini Safitri. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2), 883-894.
- Afrizon, A. (2021). Sistem informasi pelayanan pelanggan dan kepuasan pelanggan sebagai prediktor terhadap kinerja perusahaan pt. Pln (persero) rayon tanjungbatu. *CASH*, 4(02). <https://doi.org/10.52624/cash.v4i02.1794>
- Agung Pambudi Nugroho dan Justine Tanuwijaya. (2022). The Influence between Salary Satisfaction, Job Satisfaction, Affective Commitment, Performance, and the Desire to Change. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 14951-14964.
- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *efisiensi - kajian ilmu administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Al-Jabari, B., dan Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., dan Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. In *PLoS ONE* (Vol. 17, Issue 5 May). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- A.K.M. Tafzal Haque, Aftab Uddin, Rubina Easmin, dan Shanewaz Mahmood SOHEL (2019). Job Satisfaction and Citizenship Behavior: A Mediating Effect of Organizational Commitment. *Organizacija*, 52(3). doi: 10.2478/orga-2019-0015
- Amelia, D., Marsafiyati, dan Febriantina, S. (2020). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Justice, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior At Smk Yayasan PGRI Jakarta Timur Teachers. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*, 7(2).
- Amha, G. G., dan Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization : The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing dan Human Resource Research*, 1(1), 1-13.

- Arditha, I. G. N., Kepramareni, P., dan Suardhika, I. N. (2020). Factors Affecting of Organizational Commitments. *IJSEGCE*, 3(2), 411–421. <https://doi.org/doi.org/10.1234/ijsegce.v3i1.135>
- Ariani, M., dan Mugiastuti, R. R. H. (2022). Determinants of Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 24(1), 52–63. <https://doi.org/10.9744/jmk.24.1.52-63>
- Arifin, Z., Nirwanto, N., dan Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engasement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Ayu Fridayani, J. (2022). Factors Affecting Job Satisfaction With Organizational Citizenship Behavior Approach. *Management and Sustainable Development Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.46229/msdj.v4i1.429>
- Bambang Raditya Purnomo, Anis Eliyana, dan Elvina Dyah Pramesti. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Sys Rev Pharm*, 11(10):446-458.
- Baskaran, K. (2020). Factors affecting organizational commitment of faculty members of higher educational institutions of India. *Test Engineering and Management*, 82(January), 14481–14490.
- Batra, M., Zubenschi, M., M Zheng, C. S., dan Hassan Jafri, M. (2014). Work-life balance and subjective well-being: Role of social support and psychological detachment work-life balance. *International Journal of Management*, 2(4), 133–150.
- Beigi, M. T., dan Lajevardi, S. J. (2020). Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Asian Journal of Management*, 11(3), 297. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00046.3>
- Brian P. Niehoff, dan Robert H Moorman. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Dahkoul, Z. M. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Pressacademia*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.780>
- Darupaksi, S. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kesesuaian nilai dan employee resilience terhadap komitmen organisasi pd bpr bkk purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(4). <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1770>
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., dan Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Ekhsan, M., dan Handayani, H. (2022). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect .... *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian* .... 527–533. <https://journal.irpi.or.id/index.php/sentimas/article/view/407%0Ahttps://journal.irpi.or.id/index.php/sentimas/article/download/407/191>
- Fahlevi, M. R., dan Jarod, O. (2022). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 1349–1358.
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., dan Yaspita, H. (2019). The Effect of Job

- Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em01>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Badan* (Edisi Keem). Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, I. N. (2020). Meta Analisis Hubungan Antara Stres Kerja (Job Stress) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2). <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3906>
- Harris Kristanto dan Alden Nelson. (2023). Pengaruh Human Resource Practice Terhadap Turnover Intention Dengan Organizational Commitment Dan Organization Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2). 497-516.
- Hartin, V. F., Ichsan, R. N., dan Panggabean, N. R. (2023). The effect of organizational commitment on employee performance at pt. Sentosa deli mandiri medan. *Jurnal darma agung*, 31(1), 123–140. [https://doi.org/1\\_46](https://doi.org/1_46)
- Hee, O. C., Shi, C. H., Kowang, T. O., Fei, G. C., dan Ping, L. L. (2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 285–291. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20509>
- Hemakumara, H. (2020). The Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature. *International Journal of Business and Social Science*, 11(12), 2018–2020. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v11n12p6>
- Hidayah, S., dan Harnoto, H. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 170–178. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.14191>
- Justina, J., Tj, H. W., dan Tecoalu, M. (2022). Employee Burnout dan Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction dengan Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1204–1223. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4678>
- Kappagoda, U.S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6, 161-170.
- Lestari, T. W. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variable on Employees Of PT. Smartfren Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(4), 231. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i4.16335>
- Mangku, J., dan Riana, I. G. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 05(01), 87–91.
- Mohamad, R., dan Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1060. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9891>
- Mutiara S. Panggabean, Soeharjoto Soekapdjo, dan Debbie Aryani Tribudhi. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial. *Akuntabel* 17 (1), 2020 133-139.

- Nguyen, T. V. N., Do, T. Q., dan Dinh, C. H. (2020). Factors Affecting Employees' Organizational Commitment in Foreign Direct Investment Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 413–421. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.413>
- Nirmalasari, dan Amelia, R. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Effect of Compensation on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(1), 52–59. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i1.5721>
- Noerchayho, U. S., Maarif, M. S., dan Sumertajaya, I. M. (2021). the Role of Employee Engagement on Job Satisfaction and Its Effect on Organizational Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 296–309. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.06>
- Nor Laila, M.Irfan Tarmizi, dan Djoko Hananto. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Job Performance Guru Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Smk Muhammadiyah Parung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3), 2184–2200.
- Ochoa Pacheco, P., Coello-Montecel, D., dan Tello, M. (2023). Psychological Empowerment and Job Performance: Examining Serial Mediation Effects of Self-Efficacy and Affective Commitment. *Administrative Sciences*, 13(3), 76. <https://doi.org/10.3390/admsci13030076>
- Purba, C. B. (2020). How is the impact of employee performance influenced by organizational commitment, integrity and leadership. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 26(Special Issue 4), 1–10.
- Purwanto, A., Novitasari, D., dan Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Industrial Engineering dan Management Research*, 3(1), 1–12.
- Puspitawati, N. M. D., dan I Gede Riana. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Putri, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16766/7743>
- Qaiser, S., dan Abid, G. (2022). Psychological Contract Breach and Happiness at Work in Healthcare sector: Double Mediation of Colleague Support and Deviant Workplace Behaviour. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 16(1), 50–69.
- Satata, D. B. M. (2020). Pengaruh organizational commitment terhadap work engagement pada pekerja di bidang pengembangan teknologi informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.9306.2020>
- Setyo Riyanto, Endri Endri, Novita Herlisha. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Setiawan, D. P., dan Gunawan, H. (2019). the Effect of Job Satisfaction and Organization Commitment To Job Performance Through Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Meditation Variable (Empiris Study on Pt. Bank Mandiri At Jakarta). *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 1–18.

- <https://doi.org/10.25105/ber.v18i1.5175>
- Setiono, E. J., dan Santoso, T. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Pada Pt Araya Bangun Sarana. *Jurnal Agora*, 10(1), 1–6.
- Shadia Marcellea Sharon dan Yohana C. F. (2023). Pengaruh Perceived Organization Support, Information And Communication Technologiesmodel Terhadap Job Satisfaction Denganmediasiwork-Family Balance Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2), 14001-1421.
- Solikhah, S., dan Andriani, D. (2022). The Effect of Organizational Commitment and Physical Work Environment on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18, 1–12. <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.876>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RdanD*. Alfabeta.
- Suswati, E. (2022a). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Based on Employee Competence and Its Effect on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.02.15>
- Suswati, E. (2022b). Organizational citizenship behavior (ocb): based on employee competence and its effect on employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.02.15>
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., dan Sapta, I. K. S. (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20997–21013. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582>
- Thiagaraj, D., dan Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction - a Study. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 5(6), 464–470. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057>
- Tingo, J., dan Mseti, S. (2022). Effect of Employee Independence on Employee Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 6(2), 01–11. <https://doi.org/10.22161/ijebm.6.2.1>
- Triani, F., Halin, H., dan Wadud, M. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service dan Engagement P-ISSN Xxxx-Xxxx*, 1(1), 11–18.
- Wahid, A., dan Fadlallah, A. (2021). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1), 2349–5219.
- Yusnita, N., Sunaryo, W., dan Yulianti, S. (2021). Improving Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through Strengthening Organizational Climate and Personality. *Sosiohumaniora*, 23(1), 19. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.30284>

**GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL**

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1.	Rumah Sakit Tempat Bekerja		
	Rumah Sakit Krakatau Medika IHC Cilegon Banten	141	5.2
	Rumah Sakit Umum Daerah Dr Drajat Prawiranegara Serang Banten	129	47.8
	Total	270	100.0
2.	Jender		
	Perempuan	157	58.1
	Laki-laki	113	41.9
	Total	270	100.0
3.	Usia		
	< 20 Tahun	9	3.3
	20 – 30 Tahun	199	73.7
	> 30 Tahun	62	23.0
	Total	270	100.0
4.	Pendidikan Terakhir		
	Diploma	102	37.8
	Sarjana (S1)	148	54.8
	Magister (S2)	16	5.9
	Doktor (S3)	4	1.5
	Total	270	100.0
5.	Status Karyawan		
	Pegawai Tetap	207	76.7
	Pegawai Tidak Tetap	63	23.3
	Total	270	100.0
6.	Lama Bekerja		
	< 1 Tahun	44	16.3
	1 – 3 Tahun	136	50.4
	> 3 Tahun	90	33.3
	Total	270	100.0

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesa	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	p-value
JS -> OC	H1 diterima	0.590	0.052	11.326	0.000
JS -> OCB	H2 diterima	0.292	0.060	4.877	0.000
JS -> EP	H3 diterima	0.259	0.074	3.526	0.000
OC -> OCB	H4 diterima	0.600	0.052	11.580	0.000
OC -> EP	H5 diterima	0.336	0.071	4.757	0.000
JS -> OCB	H6 diterima	0.354	0.050	7.010	0.000
JS -> EP	H7 diterima	0.198	0.047	4.189	0.000

# PENGARUH JOBSATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## ORIGINALITY REPORT

15%	13%	9%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ilomata.org">ilomata.org</a> Internet Source	2%
2	Submitted to Trisakti University Student Paper	1%
3	<a href="http://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://www.jptam.org">www.jptam.org</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://jurnal.peneliti.net">jurnal.peneliti.net</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://mutiara.al-makkipublisher.com">mutiara.al-makkipublisher.com</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://www.menaratoday.com">www.menaratoday.com</a> Internet Source	<1%
10	<a href="http://sigaa.ufrn.br">sigaa.ufrn.br</a> Internet Source	<1%

11 Achmad Murdiansyah, Dita Oki Berliyanti, B. Medina Nilasari. "ANTESENDEN JOB PERFORMANCE KARYAWAN RUMAH SAKIT DI JABODETABEK", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025

Publication

<1 %

12 Wenny Wulandari. "Pengaruh Job Satisfaction dan Psychosocial Safety Climate Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Konstruksi", Psychocentrum Review, 2023

Publication

<1 %

13 [ekonomis.unbari.ac.id](http://ekonomis.unbari.ac.id)

Internet Source

<1 %

14 [publish.ojs-indonesia.com](http://publish.ojs-indonesia.com)

Internet Source

<1 %

15 Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Student Paper

<1 %

16 Submitted to Universitas Ibn Khaldun

Student Paper

<1 %

17 [ibtpi.pelitaindonesia.ac.id](http://ibtpi.pelitaindonesia.ac.id)

Internet Source

<1 %

18 [konsultasiskripsi.com](http://konsultasiskripsi.com)

Internet Source

<1 %

19 [plj.ac.id](http://plj.ac.id)

Internet Source

<1 %

20 [prezi.com](http://prezi.com)

Internet Source

<1 %

21 [www.dovepress.com](http://www.dovepress.com)

Internet Source

<1 %

[download.garuda.kemdikbud.go.id](http://download.garuda.kemdikbud.go.id)

22	Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
24	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
26	journal.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
28	Ayu Giyanisa. "Kepemimpinan Transformational, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021 Publication	<1 %
29	dinastirev.org Internet Source	<1 %
30	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
31	journal.prasetiyamulya.ac.id Internet Source	<1 %
32	journal.undiknas.ac.id Internet Source	<1 %
33	Rusmin Djalal, Novalien Carolina Lewaherilla, Victor Huwae. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN	<1 %

DIMEDIASI OLEH MOTIVASI (STUDI KASUS  
PADA KANTOR UPBU KELAS III DI WILAYAH  
PROVINSI MALUKU", Journal of Economic,  
Bussines and Accounting (COSTING), 2025  
Publication

34	<a href="http://cakrawala.imwi.ac.id">cakrawala.imwi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://dewey.petra.ac.id">dewey.petra.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://e-jurnal.lppmunsera.org">e-jurnal.lppmunsera.org</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://journal.universitaspahlawan.ac.id">journal.universitaspahlawan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://journal.yrpiiku.com">journal.yrpiiku.com</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://jurnal.darmaagung.ac.id">jurnal.darmaagung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://lib.ibs.ac.id">lib.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://www.koreascience.or.kr">www.koreascience.or.kr</a> Internet Source	<1 %
42	Nurviyanto Widya Nugroho, Wing Wahyu Winarno, Hanson Prihantoro Putro. "Evaluasi Tingkat Penerimaan Masyarakat terhadap Aplikasi Jogja Istimewa menggunakan Modifikasi Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 2 (UTAUT2)", Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia, 2021 Publication	<1 %
43	J. Reza Ferdiyono, Djoko Santoso. "PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN KERJA DAN	<1 %

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKSI  
BPKB DITLANTAS POLDA JATENG", Jurnal Riset  
Ekonomi dan Bisnis, 2018

Publication

---

---

Exclude quotes      Off

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On