

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP JOB PERFORMANCE DI KOA D'SURFER HOTEL CANGGU-BALI

**I Putu Yogi Anto Wijaya¹
I Made Sunata²**

Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: putuyogi71@gmail.com

ABSTRACT

Efforts to improve OCB, employee engagement, job satisfaction and job performance are things that companies must attention. The present study endeavors to ascertain the following: 1) the effect of organizational citizenship behavior on job performance at Koa D'Surfer Hotel; 2) the effect of employee engagement on job performance at Koa D'Surfer Hotel; 3) the effect of job satisfaction on job performance at Koa D' Surfer Hotel; 4) the identification of independent variables that exert the most significant influence on job performance at Koa D'Surfer Hotel; and 5) the extent to which organizational citizenship behavior, employee engagement, and job satisfaction to job performance at Koa D'Surfer Hotel. The method of research used is a quantitative method with a sample 52 employees. The sampling technique is a saturated sample. The analysis techniques used are research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, beta coefficient and determination analysis. The results this research show that the regression model $Y = 4.962 + 0.234X_1 + 0.269X_2 + 0.141X_3$. The research findings indicate that: 1) job performance is direct and real impacted by OCB; 2) job performance is direct and real impacted by employee engagement; 3) job satisfaction is direct and real impacted by job performance; and 4) the organizational citizenship behavior variable has a significant impact on job performance. This is demonstrated by the standardized coefficients beta value of the organizational citizenship behavior variable, which is 0.452; employee engagement is 0.418; and job satisfaction is 0.202. 5) Of the variables that influence work performance, 71,3% are related to OCB, employee engagement, and job satisfaction and 28,7% are influenced by variables not included in this research.

Keywords : *Organizational citizenship behavior; engagement, satisfaction,*

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dari suatu organisasi adalah SDM. SDM yang beragam menjadi tantangan bagi manajemen SDM (MSDM) ketika menghadapi karakteristik SDM yang beragam.

Dalam mengelola karyawan dalam suatu perusahaan, kebanyakan perusahaan memiliki peraturan tertentu terhadap karyawannya. Hal ini dilakukan

agar *job performance* karyawan semakin meningkat. *Job performance* didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tingkat keberhasilan yang diharapkan saat menuntaskan pekerjaan tanggung jawab yang diberikan.

Perusahaan pada umumnya mengharapkan perilaku OCB, termasuk perilaku *in-role* ataupun *extra-role*. *In-role* merupakan perilaku karyawan yang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, sedangkan *extra-role* adalah perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan (Hidayati, 2023). Jadi perilaku OCB dilakukan karyawan karena kehendaknya sendiri.

Menurut Kurniawan (2019), OCB merupakan perilaku karyawan melebihi tanggung jawab yang diberikan dan berdasarkan hasil kerja mereka. Perilaku OCB meliputi hal-hal seperti membantu orang lain dan menjadi sukarelawan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.

Employee engagement dalam suatu perusahaan mempunyai kaitan dengan *job performance*. *Employee engagement* merupakan keadaan yang merujuk pada motivasi karyawan dimana seorang karyawan merasa berkepentingan dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Kosim, 2023).

Menurut Letsoin & Ratnasari (2020), *employee engagement* dapat dikatakan sebagai keadaan psikologis saat karyawan merasa dirinya ikut serta terlibat dalam keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya. *Employee Engagement* juga dapat memberi mereka keunggulan yang kompetitif dalam mengembangkan kinerja kerja yang berkualitas tinggi.

Job satisfaction dapat dikatakan sebagai pandangan seorang karyawan baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Setiap individu mempunyai *job satisfaction* yang berbeda, semakin banyak pekerjaan yang sesuai maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* yang dimiliki, begitupun juga sebaliknya. *Job satisfaction* dapat meliputi tingkat produktivitas, motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan hidup dari karyawan (Abuhashesh, 2019).

Koa D'Surfer Hotel sendiri merupakan perusahaan akomodasi pariwisata yang terletak di kawasan Berawa. Koa D'Surfer Hotel berdiri pada 16 September 2015 dan merupakan cabang dari D'Hotel Jakarta dan Aceh. Hotel ini termasuk kategori hotel bintang 3 dan memiliki karyawan berjumlah 52 orang. Hasil observasi yang telah dilakukan, karyawan diharapkan menampilkan *job performance* yang maksimal. Dalam memperoleh *job performance* yang maksimal tentunya harus mendapat dukungan dari karyawan lainnya. Jika dilihat secara langsung kebanyakan karyawan kurang dalam proses penerapan perilaku OCB.

Perilaku OCB harus mulai diterapkan dalam upaya peningkatan *job performance* karyawan. Masih banyak karyawan kurang dalam penerapan perilaku OCB, seperti kurang taat pada aturan kerja, sikap semaunya sendiri namun cenderung tidak terlihat, penggunaan jam istirahat yang berlebihan, menolak untuk lembur kerja dan menolak dalam mengerjakan tugas tambahan yang diberikan

diluar tugas pokoknya. Hal ini diakibatkan karena tidak semua karyawan mau berkorban untuk pekerjaan mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *job performance* yaitu *employee engagement*. *Employee engagement* memberikan kontribusi penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Tingkat *employee engagement* yang tinggi akan membuat karyawan betah bekerja dan memberikan hasil kerja yang baik. Jumlah karyawan yang terlibat dalam kegiatan *training grooming, cleaning beach* dan futsal yang dilaksanakan di Koa D'Surfer hotel tidak cukup banyak partisipan. Hal ini menandakan *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan belum cukup baik.

Job satisfaction menjadi faktor yang mempengaruhi *job performance* selain *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement*. Tingkat *satisfaction* karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan apakah sesuai dengan *schedule* kerja, serta dilihat dari banyaknya karyawan absen setiap bulannya menandakan kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaan mereka.

KAJIAN PUSTAKA

Terdapat beberapa refrensi dari penelitian sebelumnya, seperti

1. Ali Syaifudin, Kusuma Candra Kirana, dan Epsilandri Septyarini (2021) dengan judul “Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BPR Bank Bantul. Dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana yang digunakan dengan rumus Slovin, sebanyak 136 orang disurvei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara searah (positif) dan nyata (signifikan), dengan tingkat signifikansi 0,038 kurang dari 0,05.
2. Reza Adji Kurniawan, Nurul Qomariah, dan Pawesti Winahyu melakukan penelitian pada tahun 2019 di Universitas Muhammadiyah, Jember dengan judul “Dampak Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Glantangan Jember”. Dengan total 61 responden, sampel jenuh (sensus) Menurut penelitian ini, OCB berdampak searah dan nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung = 2,159 lebih besar daripada t-tabel 1,672, dan Nilai sig. $0,035 < 0,05$.
3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan, oleh Yola Amelia Arif (2022) dari Universitas Islam Riau. Metode sampel acak sederhana digunakan untuk 49 responden. Menurut penelitian ini, keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh searah dan nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai Sig. 0,00 lebih kecil dari 0,05.
4. Abdul Kosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi, dan Ahmad Gunawan (2023) dengan judul “Pengaruh keterlibatan karyawan, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Indonesia”. Studi ini dilakukan

di Universitas Pelita Bangsa oleh dengan jumlah sampel 48 orang. Metode sampel non-probability digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara searah (positif) dan nyata (signifikan), dengan *p-value* 0,00 kurang dari 0,05.

METODE PENELITIAN

Kuantitatif adalah pendekatan yang dipergunakan. Job performance (Y) adalah variabel terikat, sedangkan OCB (X1), *employee engagement* (X2) dan *job satisfaction* (X3) adalah variabel bebas.

Menurut Arikunto (2019), sampel secara keseluruhan harus diambil jika populasinya tidak lebih dari 100 karyawan, apabila populasinya lebih dari 100 karyawan, sampel yang dapat diambil dapat mencakup 10 hingga 15 persen atau 20 hingga 25 persen dari populasi. Penentuan sampel jenuh digunakan. Sampel jenuh, menurut Sugiyono (2018), adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh staf digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi, 52 orang di Hotel Koa D'Surfer digunakan sebagai sampel. Uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t (parsial), koefisien beta, dan analisis determinasi (R²) adalah teknik analisis data. dengan SPSS Versi 22 sebagai instrumen pengujian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Karakteristik menurut usia

Dari 52 responden penelitian, 22 responden berusia antara 21 hingga 30 tahun. Dengan demikian, sebagian besar pekerja berada di usia produktif karena mereka tentunya memiliki pengalaman dalam bekerja dalam bidang yang dibutuhkan.

2. Karakteristik menurut jenis kelamin

Dari 52 responden, lebih dominan responden laki-laki daripada perempuan. Hal ini dikarenakan karena kebanyakan *departement* memerlukan lebih banyak karyawan laki-laki dan tuntutan pekerjaan serta peran yang lebih sesuai untuk laki-laki.

3. Karakteristik responden menurut pendidikan

Dari 52 responden dalam penelitian, menunjukkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 30 orang, diploma sebanyak 8 orang dan S1 sebanyak 14 orang. Hal tersebut dikarenakan mayoritas karyawan yang diperlukan berada pada staff di bagian operasional, seperti *housekeeping*, *kitchen*, *engineering*, *security* dan lainnya yang memerlukan syarat pendidikan minimal SMA/SMK.

4. Karakteristik responden menurut masa kerja

Karyawan dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 19 karyawan dan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 22 karyawan. Hal tersebut dikarenakan dampak Covid-19 maka kebanyakan karyawan yang sempat dirumahkan dipanggil kembali atau *recruitment* baru sehingga masa kerja karyawan kebanyakan < 1 tahun atau 1-3 tahun.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai dari koefisien korelasi dari variabel bebas dan terikat > 0,3 dan nilai dari koefisien reliabilitasnya > 0,6. Jadi disimpulkan bahwa data penelitian *valid* dan reliabel.

6. Uji normalitas

Nilai sig adalah 0,196 atau lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi data normal.

7. Uji multikoloneritas

Nilai faktor variabilitas inflasi, atau VIF < 10, dan nilai toleran > 0,10. Menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini tidak memiliki gejala multikolineritas.

8. Uji heteroskedastisitas

Titik menyebar secara acak pada grafik, baik itu diatas dan dibawah titik 0 sumbu Y. Dengan menggunakan grafik scatterplot, kita dapat mengetahui jika model regresi ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi *job performance* karyawan berdasarkan variabel OCB, *employee engagement* dan *job satisfaction*.

9. Uji analisis regresi linier berganda

Tabel 1
Hasil dari Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	4.962	1.735		2.860	0.006
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.234	0.044	0.452	5.294	0.000
<i>Employee Engagement</i>	0.269	0.060	0.418	4.512	0.000
<i>Job Satisfaction</i>	0.141	0.063	0.202	2.233	0.030

Sumber: lampiran 6

Persamaan regresi linier berganda berikut dapat ditulis berdasarkan tabel:

$$Y = 4,962 + 0,234X_1 + 0,269X_2 + 0,141X_3.$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. OCB mempunyai pengaruh positif sebesar 0,234 terhadap *job performance*. Jika OCB dinaikan satu kali satuan, maka *job performance* meningkat sebesar 0,234 satuan.
- b. *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif sebesar 0,269 terhadap *job performance*. Jika *employee engagement* dinaikan satu kali satuan, maka *job performance* meningkat sebesar 0,269 satuan.
- c. *Job satisfaction* mempunyai pengaruh positif sebesar 0,141 terhadap *job performance*. Jika *job satisfaction* dinaikan satu kali satuan, maka *job performance* meningkat sebesar 0,141 satuan.

Jika tidak ada perubahan nilai OCB, *employee engagement* dan *job satisfaction* atau nilainya sama dengan 0, maka *job performance* tetap konstan sebesar 4,962.

10. Hasil Uji-T

Melalui hasil uji-t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. OCB (X_1) diperoleh hasil $t_{hitung} 5,294 > t_{tabel} 1,6772$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Berarti OCB (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y) di Koa D'Surfer Hotel.
- b. *Employee engagement* (X_2) diperoleh hasil $t_{hitung} 4,512 > t_{tabel} 1,6772$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Berarti *employee engagement* (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y) di Koa D'Surfer Hotel.
- c. *Job satisfaction* (X_3) diperoleh hasil $t_{hitung} 2,233 > t_{tabel} 1,6772$ dengan tingkat signifikansi 0,030. Berarti *job satisfaction* (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y) di Koa D'Surfer Hotel.

11. Uji koefisien beta

Tabel 3
Hasil dari Uji Koefisien Beta

Model	<i>Standarized Coefficients</i> Beta
<i>(Constant)</i>	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,452
<i>Employee Engagement</i>	0,418
<i>Job Satisfaction</i>	0,202

Sumber: lampiran 6

Hasil uji koefisien beta, variabel OCB (X_1) menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja pekerjaan dengan koefisien beta 0,452, diikuti oleh dua variabel bebas lainnya, *employee engagement* (X_2) dengan koefisien beta 0,418 dan *job satisfaction* (X_3) dengan koefisien beta 0,202.

12. Uji analisis determinasi

Tabel 4
Hasil dari Uji Analisis Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.845 ^a	0.713	0.695	0.823

Sumber: lampiran 6

Analisis determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,713 \times 100\%$$

$$= 71,3\%$$

Hasil tersebut menunjukkan OCB, *employee engagement* dan *job satisfaction* mempunyai pengaruh sebesar 71,3% terhadap *job performance*, sisanya yaitu 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh OCB terhadap *job performance* di Koa D'Surfer Hotel.
 Hasil uji hipotesis OCB (X1) terhadap *job performance* (Y) menunjukkan bahwa thitung 5,294 > t-tabel 1,6772 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasilnya menunjukkan variabel OCB (X1) berpengaruh nyata terhadap *job performance* (Y). Ini ditunjukkan oleh koefesien regresi OCB (X1) sebesar 0,234, yang menunjukkan bahwa perilaku OCB (X1) memiliki pengaruh yang searah terhadap *job performance*. Hasil ini mendukung hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa perilaku OCB memiliki pengaruh yang searah terhadap *job performance*. Jika mengalami peningkatan perilaku OCB meningkatkan *job performance* karyawan.
2. Pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance* di Koa D'Surfer Hotel
 Uji hipotesis *employee engagement* (X2) pada *job performance* (Y) menunjukkan bahwa t-hitung 4,512 > t-tabel 1,6772, dan nilai sig variabel *employee engagement* sebesar 0,000 < dari 0,05, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* (X2) memiliki pengaruh yang nyata terhadap *job performance* (Y). Nilai koefesien regresi *employee engagement* (X2) sebesar 0,269 menunjukkan bahwa *employee engagement* (X2) memiliki pengaruh yang searah terhadap *job performance*. Jika *employee engagement* meningkat, *job performance* juga akan meningkat.
3. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* di Koa D'Surfer Hotel.
 Hasil uji hipotesis pengaruh *job satisfaction* (X3) pada *job performance* (Y) menunjukkan bahwa t-hitung 2,233 > dari t-tabel 1,6772, dan nilai sig variabel *job satisfaction* sebesar 0,030 < dari 0,05, yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* (X3) memiliki pengaruh nyata terhadap *job performance* (Y). Nilai koefesien regresi *job satisfaction* (X3) sebesar 0,141 menunjukkan bahwa *job*

satisfaction (X3) memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Jika *job satisfaction* karyawan meningkat, *job performance* mereka juga akan meningkat.

4. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap *job performance* di Koa D'Surfer Hotel

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien beta menunjukkan nilai koefisien beta dari variabel OCB sebesar 0,452 lebih besar dari nilai koefisien beta variabel *employee engagement* sebesar 0,418 dan *job satisfaction* sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa variabel OCB mempunyai pengaruh dominan terhadap *job performance*.

5. Besarnya pengaruh OCB, *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *job performance* di Koa D'Surfer Hotel.

Nilai dari R^2 sebesar 0,713. Dapat diinterpretasikan OCB, *employee engagement* dan *job satisfaction* mempunyai pengaruh sebesar 71,3% terhadap *job performance*, dan 28,7% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Melalui hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku OCB berdampak positif (berpengaruh nyata) *job performance* di Koa D'Surfer Hotel. Hasilnya menunjukkan bahwa jika perilaku OCB meningkat, *job performance* karyawan juga akan meningkat.
2. *Employee engagement* berdampak positif (berpengaruh nyata) terhadap *job performance* di Koa D'Surfer Hotel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, jika *employee engagement* karyawan meningkat, maka *job performance* karyawan di Koa D'Surfer Hotel juga akan meningkat.
3. *Job satisfaction* berdampak positif (berpengaruh nyata) terhadap *job performance* di Koa D'Surfer Hotel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, jika *job satisfaction* karyawan meningkat, maka *job performance* karyawan di Koa D'Surfer Hotel juga akan meningkat.
4. Hasil uji koefisien beta menunjukkan nilai koefisien beta variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,452 > dari nilai koefisien beta variabel *employee engagement* dan *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh dominan terhadap *job performance*.
5. Hasil analisis determinasi menunjukkan nilai R^2 adalah 0,713. Hal ini menunjukkan bahwa OCB, *employee engagement* dan *job satisfaction* mempunyai pengaruh sebesar 71,3% terhadap *job performance*, Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 28,7%.

SARAN

Saran yang dikemukakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Koa D'Surfer hotel dapat meningkatkan *job performance* karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal. Dalam meningkatkan *job performance* beberapa hal yang harus diperhatikan, seperti:
 - a. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang berfokus kepada indikator *conscientiousness* yaitu perilaku karyawan di tempat kerja yang melibatkan tanggung jawab, keteraturan, dan kepatuhan terhadap tugas-tugas yang ditugaskan. Cara yang dapat diterapkan dengan memberikan umpan balik yang konstruktif yang dilanjutkan dengan pemantauan karyawan serta proses evaluasi.
 - b. *Employee engagement* yang berfokus pada indikator *absorption* yaitu sikap keseriusan terhadap pekerjaan yang diperlihatkan oleh karyawan. Dalam meningkatkan keseriusan kerja diperlukan dukungan fasilitas dan lingkungan kerja yang baik, pemberian pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan, serta penciptaan budaya kerja yang positif.
 - c. *Job satisfaction* karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan cara melakukan penilaian berdasarkan potensi dan hasil kerja karyawan, melakukan dorongan terhadap pertumbuhan karir dari karyawan, serta melakukan konsultasi dengan karyawan mengenai kesempatan karyawan untuk maju atau memperoleh posisi yang lebih tinggi.
2. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *job performance* karyawan dengan jumlah sampel dan menggunakan baru dalam penelitian, sehingga dapat menghasilkan penelitian baru dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Ed Masadeh, R. (2019). Factors that affect Employee Job Satisfaction and Performance to Increase Customers Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*. 2019(2019). 2166–2184.
- Amelia Arif, Y. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Arikunto, Suharsimi, (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hidayati, F., Nurchayati, N., & Riyadi, B. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior dan Quality of Work Life dalam Membangun Kinerja yang Berkelanjutan. *Jesya*.6(2).1595–1607.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*. 7(1).281-290.

- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4(2). 148-160.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4 (2). 148-160.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9(1). 17–34.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Bank Bantul). *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 9(1).49-59.
- Wardani, F. A., & Ardiansyah, T. (2023). Peran Kepuasan Kerja dan Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank MTP. *Jurnal Usaha*. 4(1). 75-86.