



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 844-856

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Job Satisfaction dan Green Human Resource Management Terhadap Employee Performance di Mediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang

Ade Lia Putri<sup>1✉</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>2</sup>

Mahasiswa Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Email: [adeliap955@gmail.com](mailto:adeliap955@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, inovasi, dan kreativitas agar sebuah perusahaan dapat terus bersaing dengan perusahaan lain sehingga kinerja karyawan sangat di butuhkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Job Satisfaction dan Green Human Resource Management terhadap Employee Performance yang dimediasi Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer baik dari hasil kuesioner dan data survei atau jurnal. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Lemeshow, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SMARTPLS versi 3.0 berdasarkan hasil temuan penelitian ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya, hal ini merupakan penerapan Job Satisfaction dalam suatu perusahaan dimana hal tersebut yang mendorong kinerja karyawan. Terciptanya tingkat kinerja karyawan tentu mendorong karyawan melakukan pekerjaan yang maksimal.

Kata kunci: *job satisfaction, green human resource management, employee performance, organizational citizenship behavior*

## Abstract

Every company needs quality human resources, innovation, and creativity so that a company can continue to compete with other companies so that employee performance is needed by companies to improve company performance, employee performance is the result of a person's work in quality and quantity that has been achieved by employees in carry out tasks according to the responsibilities given (Mangkunegara, 2019). The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction and green human resource management on employee performance mediated by organizational citizenship behaviour of millennial generation employees in the cikarang area. The type of research used in this research is quantitative research, the data source used is primary data both from the results of questionnaires and survey data of journals. The sampling technique used the Lemeshow formula, and the sampling in this study was carried out by distributing questionnaires with a total sample of 96 respondents. The analysis technique used in this study is a multiple linear regression analysis technique using SmartPLS version 3.0 based on the findings of this study will help companies improve the performance of their employees, this is the application of job satisfaction in a company where it drives employee performance. The creation of employee performance levels certainly encourages to do maximum work.

*Keywords : job satisfaction, green human resource management, employee performance, organizational citizenship behaviour*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang pesat mendorong para pelakunya untuk semakin kompetitif untuk dapat memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni, perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Perusahaan menempatkan pembinaan sumber daya manusia sebagai prioritas utama karena maju atau tidak suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan kompetensi yang dimiliki, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka kinerja perusahaan akan meningkat. Perusahaan harus mampu mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja individu ataupun kelompok. Dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, kesuksesan perusahaan, dan keefektifan suatu organisasi. Karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan karena betapa pun sempurnanya suatu organisasi maupun karyawan, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka perusahaan itu tidak akan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dapat dicapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian lebih baik kepada faktor internal dan faktor eksternal agar perusahaan dapat terus mempertahankan eksistensinya dan dapat bertahan

pada persaingan terhadap bisnis lainnya, ketidakmampuan dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaan dapat secara lambat laun tergusur dari lingkup persaingan industri dan akan mengalami kebangkrutan (yudiaris, 2015) dalam (Zulkarnain, 2022).

Saat ini, generasi milenial bisa di bilang sedang mendominasi dunia kerja (Putri, 2022). Dapat dikatakan bahwa generasi milenial merupakan generasi utama di dalam industri kerja, selain karena kuantitas yang banyak, generasi milenial merupakan generasi usia produktif (Salim, 2021). Generasi milenial di Indonesia disimpulkan dari berbagai peneliti yaitu penduduk atau warga negara kelahiran tahun (1981-2000). Generasi milenial telah mengalami berbagai peristiwa seperti kemunculan internet, liberasi ekonomi, berkembangnya media sosial, dan kesadaran terhadap lingkungan, membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, serta tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018) dalam (Muliawati, 2020). Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kinerja karyawan generasi milenial ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan. Seperti tingkat imbalan yang diberikan, ada atau tidaknya promosi jabatan, apakah menarik atau tidaknya pekerjaan itu sendiri, maka dalam mencapai tujuannya perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki, khususnya tenaga kerja. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas sedamaryanti (2010) dalam (Verawati Wote & Patalatu, 2019). Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*) dan juga *green human resource management* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan, berdasarkan latar belakang di atas bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan green human resource management. Akibatnya peneliti, akan menyelidiki "Pengaruh *Job satisfaction* dan *Green human resource management* Terhadap *Employee performance* Dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut azdanal et al., (2021) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitian dengan tujuan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat statistik. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak berupa software komputer yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) tipe 3.0 merupakan sebuah aplikasi analisa yang menggunakan bootstrapping,

asumsi normalitas tidak menjadi masalah saat menggunakan SmartPLS. SmartPLS tidak memiliki skala ambar minimum untuk ilustrasi penelitian, tidak hanya soal normalitas. Ada 3 langkah untuk analisis SmartPLS, berikut rinciannya :

1. Analisa Outer Model
2. Analisa Inner Model
3. Uji Hipotesa

## HASIL DAN PEMBAHASAN

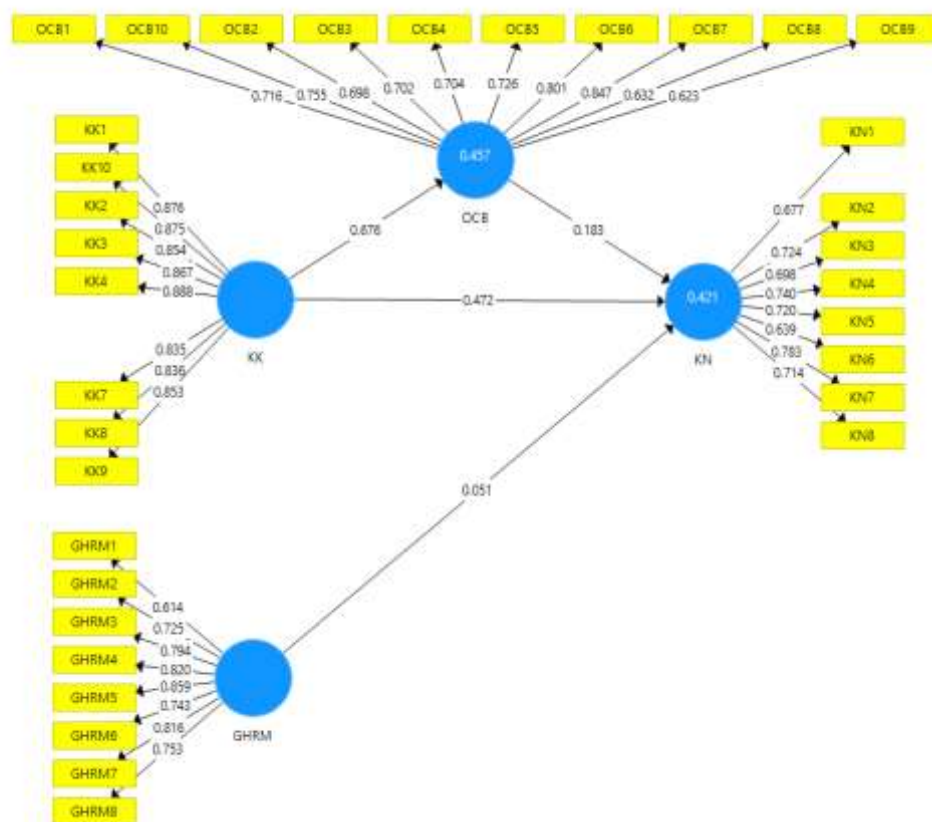
### Hasil dan Analisis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai alat analisis melalui program SmartPLS 3.0

### Merancang Path Outer Model

Rancangan Path Outer Model berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi dan juga dependent. Desain jalur/rute penelitian ini mampu secara visualisasi dalam gambar berikut :

Gambar 1 Path Outer Model



Sumber : Output SmartPLS 3.0 data primer diolah (2023)

## Uji Validitas

### a. Convergent validity

Suatu indikator penelitian akan secara dianggap valid ketika mempunyai nilai outer loading di atas 0,7 di setiap instrumentnya. Namun, nilai outer loading sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019). Apabila nilai outer loading < 0,5 maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

Tabel 2 Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas	
<i>Job satisfaction</i>	KK1	0.876	Valid	
	KK2	0.854	Valid	
	KK3	0.867	Valid	
	KK4	0.888	Valid	
	KK7	0.835	Valid	
	KK8	0.836	Valid	
	KK9	0.853	Valid	
	KK10	0.875	Valid	
	<i>Green human resource management</i>	GHRM1	0.614	Valid
		GHRM2	0.725	Valid
GHRM3		0.794	Valid	
GHRM4		0.820	Valid	
GHRM5		0.859	Valid	
GHRM6		0.743	Valid	
GHRM7		0.816	Valid	
GHRM8		0.753	Valid	
<i>Organizational citizenship behaviour</i>	OCB1	0.716	Valid	
	OCB2	0.698	Valid	
	OCB3	0.702	Valid	
	OCB4	0.704	Valid	
	OCB5	0.726	Valid	
	OCB6	0.801	Valid	
	OCB7	0.847	Valid	
	OCB8	0.632	Valid	
	OCB9	0.623	Valid	
	OCB10	0.755	Valid	

<i>Employee performance</i>	KN1	0.677	Valid
	KN2	0.724	Valid
	KN3	0.698	Valid
	KN4	0.740	Valid
	KN5	0.720	Valid
	KN6	0.639	Valid
	KN7	0.783	Valid
	KN8	0.714	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Komponen keseluruhan indikator sudah memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,5 seperti terlihat pada tabel data 1 di atas sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian dan analisis selanjutnya.

*b. Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan nilai cross loading yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai square of Average Variance Extracted (AVE) . *Discriminant Validity* dikatakan dapat tercapai apabila nilai AVE > 0,5 (Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 3 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance extracted (AVE)</i>
<i>Job Satisfaction</i>	0,741
<i>Green Human Resource Management</i>	0,591
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,523
<i>Employee Performance</i>	0,508

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu Composite Reability dan Cronbach's Alpha. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reabilitas yang baik apabila nilai Composite Reability memiliki nilai > 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 3 Composite Reability

Variabel	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0,958	Valid
<i>Green Human Resource Management</i>	0,920	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,916	Valid
<i>Employee Performance</i>	0,892	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3.0 data primer diolah (2023)

Dari grafik 3 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai composite reliability untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,7. Hal ini menjamin bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan memenuhi persyaratan reliabilitas. Keandalan eksperimen juga meningkat ketika nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi. Berikut ini adalah daftar hasil studi reabilitas Cronbach's Alpha :

Tabel 4 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0,950	Reliabel
<i>Green Human Resource Management</i>	0,905	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,899	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,862	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Dapat disimpulkan dari tabel 4 bahwa nilai cronbach's alpha semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria cronbach's alpha dan setiap konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria Cronbach's Alpha dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

#### Analisis Inner Model

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga dapat dilanjutkan dengan pengujian bentuk struktural atau bentuk internal. Analisis bentuk dalam dapat diperkirakan melalui eksperimen atau uji R-Square. Berikut merupakan nilai R-Square penelitian ini :

Tabel 5 R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.421	0.402
<i>Organizational Citizenship Behaviour (Z)</i>	0.457	0.451

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

seperti terlihat pada tabel sebelumnya, nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,421. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *job satisfaction (X1)*, *organizational citizenship behavior (z)*, dan *green human resource management (X2)*, terhadap *employee performance (Y)* dengan nilai 0,421, dengan interpretasi bahwa konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, *green human resource management* dan *organizational citizenship behavior*, dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* dengan presentase yaitu sebesar 42,1. Sedangkan sisanya yaitu 57,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### Analisis hipotesis

Eksperimen asumsi dalam penelitian ini dibuktikan dengan tabel koefisien jalur/rute yang digunakan untuk menentukan apakah suatu asumsi dapat diperoleh atau ditolak. Koefisien jalur berbentuk 5 %,  $t = 1,96$ . Jika t-statistik lebih besar dari 1,96, atau jika  $H_0$  ditolak dan diperoleh  $H_a$ , maka asumsi dianggap signifikan. Bagan koefisien untuk jalur penelitian ini terlihat seperti ini :

Tabel 6 Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction - > Employee Performance	0.472	0.441	0.088	5.345	0.000
Green Human Resource Management	0.051	0.097	0.139	0.368	0.713

-> Employee Performance					
Organization Citizenship Behavior -> Employee Performance	0.183	0.208	0.253	0.724	0.470
Job Satisfaction -> Organization Citizenship Behavior	0.676	0.676	0.048	14.037	0.000

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

#### Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Job Satisfaction (X1) -> Employee Performance memiliki nilai 5.345 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

#### Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Green Human Resource Management (X2) -> Employee Performance memiliki nilai 0,368 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho2 diterima dan Ha2 ditolak.

#### Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (Z) -> Employee Performance memiliki nilai 0,724 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho3 diterima dan Ha3 ditolak.

#### Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Job Satisfaction (X1) -> Organizational Citizenship Behavior memiliki nilai 14,037 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho4 ditolak dan Ha diterima. Untuk menguji hipotesa antara variabel job satisfaction terhadap employee performance dimediasi oleh organizational citizenship behaviour, maka dilakukan uji Bootstrapping dengan hasil sebagai berikut :

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Job Satisfaction -> Organizational Citizenship Behavior -> Employee Performance	0.124	0.137	0.171	0.726	0.468

Sumber : Output SmartsPLS 3.0, data primer diolah (2023)

### Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Job Satisfaction (X1) -> Organizational Citizenship Behaviour -> Employee Performance memiliki nilai 0,726 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho5 diterima Ha5 ditolak.

### Implikasi Hasil Penelitian Untuk Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka berikut merupakan kesimpulan akhir yang diperoleh untuk setiap hipotesis yang ada dalam penelitian ini :

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Job Satisfaction* yaitu sebesar 5,345 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik > 1,96 (5,345>1,96), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan bahwa *Job Satisfaction* yang terpenuhi berpengaruh signifikan pada *Employee Performance* generasi milenial di wilayah Cikarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Alfin nurohmat & rini lestari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang. Hasil berdasarkan *path coefficient*

pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Green Human Resource Management yaitu sebesar 0,368 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik  $< 1,96$  ( $0,368 < 1,96$ ), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh pada *Employee Performance* karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dalam jurnal Winda N.E Samola, Ferdinand J. Tumewu (2022) yang menyatakan bahwa green human resource management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,724 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik  $< 1,96$  ( $0,724 < 1,96$ ), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh pada *Employee Performance* generasi milenial di wilayah Cikarang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dalam jurnal Endah rahayu lestari, Nur kholifah fithriyah, Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) pada karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Job Satisfaction* yaitu sebesar 14,037 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik  $> 1,96$  ( $14,037 > 1,96$ ), maka uji hipotesa 4 dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diartikan bahwa adanya *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Ni made gunastri, A.A istri ratna eka handayani, I made purba astakoni (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
5. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X1) sebelum dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang. Dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 5,345. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path*

coefficient pada inner model t-statistik hipotesa 5 setelah dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,726 ( $0,726 < 1,96$ ), maka uji hipotesa 5 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 5,345 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,726 yang berarti variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi memperlemah variabel *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* generasi milenial di wilayah Cikarang.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan analisa data yang telah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* (kinerja karyawan) generasi milenial di wilayah Cikarang, hal ini disebabkan oleh *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan yang terpenuhi.
2. *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* (kinerja karyawan) generasi milenial di wilayah Cikarang, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang membuat karyawan tidak terpengaruh dengan *Green Human Resource Management*, seperti tidak mendapatkan penghargaan, dan tidak mendapatkan promosi atas peduli lingkungan yang dilakukan karyawan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara negatif terhadap *employee performance* (kinerja karyawan) generasi milenial di wilayah Cikarang, hal ini disebabkan karena rendahnya sikap *altruism* karyawan generasi milenial sehingga kurangnya rasa kesukarelaan dan peduli terhadap rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuan.
4. *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi rasa *Organizational Citizenship Behavior* yang dialami karyawan.
5. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi berperan memperlemah *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap *employee performance* (kinerja karyawan) generasi milenial di Wilayah Cikarang secara negative, hal ini dikarenakan *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* (kinerja karyawan) generasi milenial di Wilayah Cikarang dan

dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga nilai signifikansi berkurang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Rosalia eka putri. (2022). *Karyawan Milenial yang Perlu Anda Kenali di Tempat Kerja*. Kerjoo.Com. <https://kerjoo.com/blog/karyawan-milenial/>
- Salim, P. N. H. L. P. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Ecoment Global*, 6(2), 107–114.
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Zulkarnain. (2022). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH BURNOUT*.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>.