



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 1202-1212

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

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

The Effect Of Green Human Resource Management, Work Life Balance On Organizational Citizenship Behavior In Mediation Of Job Satisfaction Of Milenial Generations In Bekasi District

Nisa Mulyani^{1✉}, Retno Purwani Setyaningrum²

Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Email: nisamulyani721@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki kualitas dan peran yang penting dalam pertumbuhan serta perkembangan sebuah perusahaan. Adanya pengembangan dai faktor kemajuan ekonomi dan teknologi dapat memberikan dampak besar terhadap perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus segera mengenali dampak dan melakukan perubahan melalui evaluasi dan perbaikan agar perusahaan tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh *green human resource management*, *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dibantu dengan variabel mediasi yaitu *job satisfaction* kepada karyawan generasi milenial di Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial yang lahir antara tahun 1980 – 2000 dengan minimal rentan waktu bekerja (1 tahun) yang di wilayah Kabupaten Bekasi dan sampel yang digunakan yaitu menggunakan perhitunagn sampel rumus Lemeshow dengan sebanyak 96 orang. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability* dengan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa teknik kuesioner dengan penilaian menggunakan model Skala Likert. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan alat bantu olah data yaitu SmartPLS versi 3.0. 3 tahapan analisis data yang digunakan

yaitu analisa outer model (uji validitas, dan reliabilitas), analisa inner model (uji R-square), dan pengujian hipotesa.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, Keseimbangan Kehidupan Bekerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan Kepuasan Kerja.*

Abstract

Human resources have an important quality and role in the growth and development of a company. The development of economic and technological progress factors can have a major impact on the company, therefore the company must immediately recognize the impact and make changes through evaluation and improvement so that the company survives in the face of intense competition. The purpose of this study is to see the effect of green human resource management, work life balance on organizational citizenship behavior assisted by the mediating variable, namely job satisfaction for millennial generation employees in Bekasi. This research uses quantitative methods. The population and sample in this study were millennial generation employees born between 1980 and 2000 with a minimum working time (1 year) in the Bekasi Regency area and the sample used was using the Lemeshow formula sample calculation with 96 people. This study uses a non-probability method with purposive sampling. The data collection technique used in this study is a questionnaire technique with an assessment using the Likert Scale model. In conducting this research using data processing tools, namely SmartPLS version 3.0. The 3 stages of data analysis used are outer model analysis (validity and reliability tests), inner model analysis (R-square test), and hypothesis testing.

Keywords: Green Human Resource, Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting dan termasuk kedalam aset yang berharga, oleh karena itu suatu perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga dan memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawan atas kinerjanya yang telah diberikan kepada perusahaan. Kinerja karyawan akan selalu baik dan juga memiliki loyalitas yang tinggi, jika perusahaan dan karyawannya dapat mengembangkan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan. Karyawan adalah kekuatan pendorong sebagai faktor utama dalam

kemajuan suatu usaha, yang dalam menjalankan tugasnya pasti akan sangat mempengaruhi hasil kinerja. Dalam menjalankan tugas, sebenarnya ada bermacam-macam kriteria berupa perilaku yang ditimbulkan oleh pegawai, ketika pegawai dalam menjalankan tugasnya tugas merasa senang, yang pada gilirannya dapat membuat perusahaan lebih efektif. Karyawan yang merasakan diperhatikan oleh perusahaan juga akan memberikan kebaikan bagi perusahaan. Kualitas dari hubungan antara atasan dan bawahan akan menambah ikatan moral yang kuat, juga akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Karyawan yang selalu bergembira dalam menjalankan tugasnya umumnya memiliki rasa sosial yang tinggi dan diwujudkan dengan saling membantu karyawan, berpartisipasi dalam kelompok kerja, mendorong karyawan lain untuk secara sadar memajukan perusahaan tanpa merugikan karyawan lainnya. Perilaku karyawan seperti ini disebut Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*OCB*). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali diperkenalkan oleh Denis W. Organ dengan menarik konsep perilaku ekstra peran pada tahun 1980an. Organ menggunakan konsep *OCB* untuk meninjau kembali hubungan antara kepuasan jabatan dan kinerja jabatan dengan membedakan ukuran-ukuran kuantitatif *output* dengan aspek-aspek kerja yang lebih kualitatif, yang keduanya sulit dipisahkan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas dan melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Arina et al. 2021). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bisa dapat dikatakan kesiapan seorang karyawan untuk mengambil peran di luar tugas pokoknya di perusahaan dan sering juga disebut sebagai *more behavior*. Karyawan yang berperilaku *OCB* dapat dilakukan dimana saja, sehingga tidak perlu menunggu di suatu perusahaan untuk menjadi besar. Jika perusahaan memiliki perilaku *OCB*, maka dapat dipastikan kinerja di perusahaan tersebut akan baik baik, jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki perilaku *OCB*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Margahana 2020). Generasi angkatan kerja dibagi menjadi empat generasi, yaitu *Matures* (generasi sebelum tahun 1945), *Baby Boomers* (generasi tahun 1946 – 1964), *Xers* atau Generasi X (tahun 1965 – 1980), Milenial atau Generasi Y (1981 – 1996) dan Generasi Z (tahun 1997-2010)

(Nurdin and Rohaeni 2020). Menurut Sensus Badan Pusat Statistik (2020) secara umum, komposisi angkatan kerja di Indonesia saat ini merupakan angkatan kerja yang masuk ke dalam golongan Generasi Y atau Generasi Milenial, dengan banyaknya karyawan generasi milenial yang mendominasi, hal ini menyebabkan adanya perubahan terhadap cara kerja generasi milenial dimana karyawan generasi milenial akan memperhatikan beberapa aspek seperti *work-life balance*, peningkatan skill, dan juga adanya dukungan lingkungan yang suportif.

Menurut Robbins (2011) dalam (Ayuni and Ibrahim 2022) bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra-role*). Dibandingkan dengan perilaku *in-role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku ekstra peran lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, bisa terjadi loyalitas pegawai terhadap perusahaan atau instansi pemerintah cukup rendah padahal kompensasi yang diberikan sebanding atau bahkan lebih dengan kontribusi yang diberikan kepada pegawai. Memotivasi karyawan adalah salah satu strategi yang harus dilakukan oleh tempat kerja, dikarenakan dengan begitu tujuan memotivasi karyawan sendiri yaitu sesuai dengan apa yang telah dibentuk. Dengan begitu di dalam diri karyawan akan muncul rasa inisiatif yang tinggi terhadap permasalahan lingkungan, baik di kantor, di lingkungan tempat tinggal, ataupun lingkungan lainnya. *Green Human Resource Management* merupakan kebijakan awal untuk membuat lingkungan menjadi lebih baik lagi dengan didasari pada kesadaran lingkungan dari diri sendiri. *Green Human Resource Management (GHRM)* merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan (Purnama and Nawangsari 2019).

OCB berorientasi pada perilaku individu dan diharapkan perilaku tersebut didasari oleh nilai yang dihayati, untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaannya. Motivasi yang telah membuat mereka mau melakukan hal tersebut, hal yang disadarkan pada hati nurani mereka, dan secara sukarela mau untuk melakukannya. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh untuk

meningkatkan efektifitas fungsi organisasi tersebut, dan juga tentunya salah satu factor terpenting yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dan juga organisasi. Organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya karyawan yang berkeahlian, berkompoten dan berdedikasi tinggi (Rumawas (2018). *Work-life Balance* jika diterjemahkan artinya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga. *Work-life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan seseorang dalam mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupannya seperti pekerjaan dan keluarga ataupun kegiatan diluar pekerjaan (Zaleha 2020). Seseorang yang memiliki *Work-life balance* yang baik adalah pekerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, ia juga lebih bahagia dan kreatif karena lingkungan luar kantor seperti rumah dan pertemanan mendukung pertumbuhannya setiap perubahan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh *Work-life balance*. Kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat beberapa orang lebih puas dengan pekerjaan mereka. Wibowo (2014) dalam (Ariani and Mugiastuti 2022) menyatakan kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil kerja diterima oleh individu. Jika semakin banyak orang menerima hasil pekerjaan, mereka akan puas. Sebaliknya, jika lebih sedikit orang menerima pekerjaan hasilnya, mereka tidak akan puas. Sedangkan, Sutrisno (2015) dalam (Ariani and Mugiastuti 2022) menyatakan kepuasan kerja merupakan isu penting itu harus dipelajari sehubungan dengan pekerjaan karyawan kapasitas dan kekecewaan biasanya asisten di antara minat dan keberatan pekerjaan yang sangat tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial yang lahir antara tahun 1980 – 2000 dengan minimal rentan waktu bekerja (1 tahun) yang di wilayah Kabupaten Bekasi dan sampel yang digunakan yaitu menggunakan perhitunagn sampel rumus Lemeshow dengan sebanyak 96 orang. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability* dengan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa teknik kuesioner dengan penilaian menggunakan model Skala Likert. Dalam melakukan penelitian ini

menggunakan alat bantu olah data yaitu SmartPLS versi 3.0. Terdapat 3 tahapan analisis data yang digunakan yaitu analisa outer model (uji validitas, dan reliabilitas), analisa inner model (uji R-square), dan pengujian hipotesa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 96 responden dengan kriteria untuk usia adalah usia yang termasuk dalam usia generasi milenial yaitu lahir dari tahun 1980 – 2000 dengan pembagian usia mulai dari usia <20 tahun, 21 – 30 tahun, dan >31 tahun. Berdasarkan hasil yang didapat 9,4% responden berusia <20 tahun, selanjutnya 83,8% berusia 21-30 tahun, dan 7.3% berusia >31 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah yang berusia 21-30 tahun. jenis kelamin dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua), yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan hasil yang didapat yaitu 68,8% responden berjenis kelamin perempuan dan 31,3% responden berjenis kelamin laki-laki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin perempuan. pendidikan terakhir dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu pendidikan yang dimulai dari SMA/ sederajat, diploma, dan S1. Hasil yang didapat yaitu, 78,1% responden untuk tingkat pendidikan SMA/SMK, 20,8% responden untuk tingkat pendidikan S1 dan 1% responden untuk tingkat pendidikan Diploma. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah yang tingkat pendidikannya SMA/SMK. Lama bekerja dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu <1 tahun, 2 - 6 tahun, dan >7 tahun, dan hasil yang didapat yaitu, 48,4% responden bekerja selama 2 - 6 tahun, 44,2% responden bekerja selama < 1 tahun, dan 7,4% responden bekerja selama > 7 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah yang bekerja selama 2 - 6 tahun.

Hasil analisa outer model, dalam uji validitas dibagi menjadi dua hasil yaitu pertama uji *convergent validity* hasil yang didapatkan dari uji *convergent validity* yaitu seluruh indikator dalam penelitian ini sudah memiliki outer loading >0.5, sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya. Kedua uji *discriminant validity*, dari hasil uji

diskriminan dalam penelitian ini yaitu nilai korelasi dalam penelitian ini dikatakan valid karena nilai $AVE > 0.5$. Dalam uji reliabilitas penelitian ini, memiliki hasil *composite reliability* nilai konstruk > 0.7 artinya semua konstruk memenuhi kriteria *composite reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, lalu diperkuat dengan hasil dari nilai *cronbach's alpha* yaitu semua konstruk dalam penelitian ini > 0.6 yang artinya konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha*.

Hasil analisa inner model, dilakukannya dengan melihat hasil dari nilai R-Square, nilai R-square yang didapat didalam penelitian ini yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai *r-square* sebesar 0.758 setelah dilakukan perhitungan melalui SmartPLS, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *Green Human Resource Management* (X1), *Work-Life Balance* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dimediasi *Job Satisfaction* (Z) memberi nilai sebesar 0.758, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel *Green Human Resource Management*, *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* dengan variabel *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi antara *Green Human Resource Management* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan presentase yaitu sebesar 75,8%, dan untuk variabel *Job Satisfaction* yaitu sebesar 44,1%. Berdasarkan hasil pengujian dan olah data yang telah ditentukan, maka hasil dari uji hipotesa yang didapat yaitu:

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Green Human Resource Management* yaitu sebesar 3,725 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($3,725 > 1,96$) maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa *green human resource management* yang baik dan nyaman berpengaruh signifikan pada *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Saputro & Nawangsari, (2021) yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini yaitu *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Work-Life Balance* yaitu sebesar 1,943 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($1,943 > 1,96$) maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan bahwa adanya *Work-Life Balance* tidak berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Iroth et al., (2022) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimana jam kerja, tekanan dalam bekerja, dan berubahnya pekerjaan tidak memberikan dampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan karyawan dapat menghadapi kurangnya *Work-Life Balance* di kehidupan kerja mereka.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (Z) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Job Satisfaction* yaitu sebesar 3,067 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($3,067 > 1,96$) maka uji hipotesa 3 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 Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Hemakumara, (2020) yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini yaitu *Job Satisfaction* memiliki hubungan signifikan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Z) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Green Human Resource Management* yaitu sebesar 12,731 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($12,731 > 1,96$) maka uji hipotesa 4 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa *green human resource management* yang baik dan nyaman berpengaruh signifikan pada *job*

satisfaction karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Abuhantash, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Green HRM* dengan *Job Satisfaction* estimasi model regresi mengidentifikasi bahwa *Green HRM* seperti Pelatihan, Penilaian Kinerja, Kerja Tim, Ketidakhadiran dan pergantian dan Kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* (X1) sebelum dimediasi oleh *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 3,725. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* t-statistik hipotesa 5 setelah dimediasi oleh *Job Satisfaction* yaitu sebesar 2,860 ($2,860 > 1,96$), maka uji hipotesa 5 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 3,725 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 2,860 yang berarti variabel *job satisfaction* sebagai variabel mediasi memperlemah variabel *green human resource management* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang baik, nyaman dan saling mendukung antar sesama rekan kerja. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang membuat karyawan tidak berpengaruh dengan *work-life balance*, seperti jam kerja, tekanan dalam bekerja, dan berubahnya pekerjaan yang masih bisa diatasi oleh karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. *Job satisfaction* berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, hal ini disebabkan oleh adanya tingkat stress berkepanjangan yang dialami karyawan sehingga

menyebabkan psikologis karyawan tersebut terganggu. *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang baik, nyaman dan saling mendukung antar sesama rekan kerja. *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi berperan memperlemah pengaruh *green human resource management* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi secara negative, hal ini dikarenakan *green human resource management* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi dan dengan adanya *job satisfaction*, nilai signifikansi berkurang namun tetap menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhantash, Amer. 2019. "The Impact of Human Resource Management Practices on Job Performances: A Case Study of Bank of Texas." *Asia Pacific Journal of Management* 7:45–54.
- Ariani, Misna, and Raden Roro Hesti Mugiastuti. 2022. "Determinants of Job Satisfaction." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 24(1):52–63. doi: 10.9744/jmk.24.1.52–63.
- Arina, A M et al. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Trimix Perkasa Bitung." *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 9(3):79–89.
- Ayuni, Nurul Qurrata, and Muh Akmal Ibrahim. 2022. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka." *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9(1):485–94.
- Hemakumara, Hemakumara. 2020. "The Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature." *International Journal of Business and Social Science* 11(12):2018–20. doi: 10.30845/ijbss.v11n12p6.
- Iroth, Fentrio Anggriflon et al. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado." *Productivity* 3(4):2022.

- Margahana, Helisia. 2020. "The Role of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Towards Growth and Development of the Company." *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 4(02):303–9. doi: 10.29040/ijebar.v4i02.1104.
- Nurdin, Sahidillah, and Heni Rohaeni. 2020. "Work-Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Intention Turnover Pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and Its Impact on Turnover Intention in the Millennium: The Mediation Role Of." *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen* 6(2):121–32.
- Purnama, Novita Dewi &., and Lenny C. Nawangsari. 2019. "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep." *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business* 32–39.
- Saputro, Ari, and Lenny Christina Nawangsari. 2021. "The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga." *European Journal of Business and Management Research* 6(1):174–81. doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.1.716.
- Zaleha, Mutiara Putri. 2020. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada PT . SMART Tbk Refinery Surabaya)." 1–16.