

Pengaruh Workplace Flexibility dan Career Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Kantor Kementerian Agama

Sugih Hartini¹, Justine Tanuwijaya²
122012101022@std.trisakti.ac.id¹, justine@trisakti.ac.id²
Universitas Trisakti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian tentang pengaruh fleksibilitas tempat kerja dan stress kerja terhadap kepuasan karir yang dimoderasi oleh goal-orientation serta kepuasan kerja dan organization based self esteem terhadap organizational citizenship behaviour. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 80 responden yang merupakan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Se Provinsi Kepulauan Riau. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS. dengan adanya system ini dapat mengetahui carrer satification terhadap OBSE pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Kota Se Provinsi Kepulauan Riau dan dalam penelitian ini dapat menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan dari career satisfaction dan obse serta pengaruh hubungan yang signifikan antara OBSE terhadap OCB..

Kata Kunci: Workplace Fflexibility, Career Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour

Abstract

This study aims to examine the effect of workplace flexibility and work stress on career satisfaction moderated by goal-orientation and job satisfaction and organization-based self-esteem on organizational citizenship behavior. This study uses a quantitative approach by using a questionnaire. Questionnaires were given to 80 respondents who are employees of the Regional Office of the Ministry of Religion throughout the Riau Islands Province. Data analysis was performed using SEM-PLS. With this system, we can find out the career satisfaction of OBSE at the Office of the Ministry of Religion, Kota Se Regency, Riau Archipelago Province and in this study can produce research that shows that there is a positive and significant relationship between career satisfaction and obsession and the effect of a significant relationship between OBSE and OCB.

Keywords: Workplace Fflexibility, Career Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam melaksanakan visi misi tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk menghadapi perubahan yang terjadi dimasa depan. Karena SDM sangat menentukan keberhasilan dari organisasi itu sendiri. Sedangkan organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat sekarang ini, fleksibilitas pegawai merupakan hal yang sangat penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Berdasarkan pengamatan di lapangan terdapat fenomena teramati bahwa terdapat pegawai yang melaksanakan pekerjaan hingga melewati jam kerja setiap harinya, terkadang bukan saja untuk menyelesaikan beban kerja saja, namun seringkali ditemukan bahwa pegawai hanya memberikan dukungan moril terhadap pegawai lainnya.

Perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lain halnya ketika ditemukan fakta seperti diatas.

Dukungan moril ini berdampak terhadap kepuasan terhadap karir para pegawai yang mengalami penurunan diantaranya karena adanya hubungan yang tidak memuaskan antar pekerja dalam satu pekerjaan, ekspektasi diri yang tidak realistis terhadap karir yang dijalani, tidak adanya pelatihan atau training yang mendukung karyawan tersebut dalam menjalani pekerjaannya, tidak adanya akses untuk rotasi pekerjaan, tidak adanya kemajuan dalam pekerjaan yang dijalani dan tidak ada

kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Jika rasa ketidakpuasan pegawai terhadap karir tidak segera ditindaklanjuti, maka hal ini sangat merugikan organisasi karena tidak menutup kemungkinan pegawai menjadi stress dan tidak produktif sehingga hal ini bisa berdampak pada pencapaian kinerja organisasi.

terdapat beberapa alasan yang menjadikan *career satisfaction* atau kepuasan terhadap karir pegawai mengalami penurunan diantaranya adanya hubungan yang tidak memuaskan antar pekerja dalam satu pekerjaan, ekspektasi diri yang tidak realistis terhadap karir yang dijalani, tidak adanya pelatihan atau training yang mendukung karyawan tersebut dalam menjalani pekerjaannya, tidak adanya akses untuk rotasi pekerjaan, tidak adanya kemajuan dalam pekerjaan yang dijalani dan tidak ada kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Jika rasa ketidakpuasan pegawai terhadap karir tidak segera ditindaklanjuti, maka hal ini sangat merugikan organisasi karena tidak menutup kemungkinan pegawai menjadi stress dan tidak produktif sehingga hal ini bisa berdampak pada pencapaian kinerja organisasi.

Usaha pencapaian tujuan organisasi yang salah satunya adalah meningkatkan kesejahteraan para pegawai tidak selalu berjalan lancar, produktifitas yang tinggi oleh pegawai seharusnya diiringi dengan meningkatnya fleksibilitas organisasi, dan juga sudah seharusnya pegawai memiliki tujuan dalam pekerjaannya hingga berdampak terhadap suksesnya pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Fenomena tentang stabilnya kondisi ekonomi ASN menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja, hingga saat ini menjadi ASN masih merupakan pilihan sebagian besar para pencari kerja, dengan beragam latar belakang pendidikan. Ketatnya persaingan dalam meraih profesi sebagai ASN ini seharusnya berimplikasi terhadap kinerja seorang ASN dalam melaksanakan pengabdianya sebagai aparatur pemerintah.

Untuk dapat terus memberikan produktifitas yang optimal, pegawai seharusnya fokus terhadap penyelesaian pekerjaan dan *Goal orientation*-nya, dan sudah selayaknya atas segala pencapaian yang diterima, organisasi memberikan kesempatan waktu dan lingkungan kerja yang fleksibel dan nyaman. Fasilitas yang diberikan perusahaan atau organisasi agar karyawan dapat terus memberikan kontribusi yang produktif terhadap perusahaan namun juga dapat tetap memenuhi tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab lainnya disebut dengan *Workplace flexibility*.

Workplace flexibility merupakan variabel penting yang mempengaruhi hubungan antara stresor kerja dan *Work family conflict*. (Afsar & Badir, 2017) *Workplace flexibility* juga di definisikan sebagai tingkatan otonomi pekerja untuk memilih durasi, tugas, lokasi dan waktu untuk dapat melaksanakan pekerjaannya. (Maglalang, 2020). Fleksibilitas tempat kerja memiliki hubungan positif antara karyawan dan tempat kerja. Dalam karakteristik umum karyawan, yang berasal dari bisnis kecil hingga besar, fleksibilitas dan kemampuan untuk mencapai keseimbangan yang diperlukan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berhubungan langsung dengan tingkat retensi karyawan yang tinggi dan keterlibatan yang diharapkan. Di tempat kerja yang fleksibel, kepuasan karir yang berkelanjutan menjadi penting dalam jangka panjang. Selain itu, kesuksesan karir yang berkelanjutan berarti penilaian pribadi karyawan terhadap kepuasan karir berkelanjutan mereka sendiri (Karsili et al., 2021).

Stres kerja merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja menjadi sangat penting ketika seseorang berada dalam tekanan. Dukungan yang kurang baik akan membuat karyawan semakin merasa stres. Karyawan dengan stres yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya. (Robbins & Judge, 2008). (Karsili et al., 2021) menyatakan stres kerja digambarkan sebagai perasaan tekanan di tempat kerja, gugup, frustrasi, perhatian, dan penderitaan di

tempat kerja. Untuk mengungkapkan ini dengan cara yang berbeda, variabel yang dipertimbangkan dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, stresor dapat didefinisikan sebagai faktor atau kondisi eksternal yang berdampak pada individu. Selain itu, stres menyebabkan deformasi atau perubahan kekuatan karyawan pada tingkat orientasi memungkinkan karyawan untuk lebih fokus, yang membantu mengurangi stres. Hamali (2016) mengemukakan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap faktor-faktor yang mengancam di tempat kerja seseorang. Lingkungan baru biasanya dapat memunculkan situasi yang memberikan tekanan kepada karyawan. Kondisi tekanan ini akan memberikan dampak perubahan emosional, perilaku, dan fisiologis karyawan.

Goal orientation adalah gambaran integrasi pola belief yang memiliki peranan penting untuk membedakan pendekatan yang dipakai, digunakan, cara menggunakannya, serta respon terhadap situasi prestasi. (Listiana, 2019), *Goal orientation* sangat penting untuk memahami mengapa ada perbedaan antara minat dan perilaku individu. *Goal orientation* dipengaruhi oleh implisit *intellectual beliefs* tentang kontrol yang dimiliki seseorang atas personal attributes karena perspektif ini cenderung memengaruhi disposisi mendasar yang terkait dengan perilaku (Lamm et al., 2020).

Career satisfaction merupakan sebuah kesadaran yang dirasakan seorang individu akan pencapaian karirnya saat ini dan perencanaan kesuksesan karir di masa yang akan datang. Selanjutnya *career satisfaction* dapat disamakan dengan kesuksesan karir, yang memiliki kesimpulan untuk kesejahteraan psikologis seorang karyawan dan kualitas hidup kerja mereka (Kang et al., 2015). Hall et. al dalam (Joo & Ready, 2012) *Career satisfaction* dinilai sebagai sebuah kesuksesan karir yang didefinisikan oleh kepuasan individu atas pencapaian karir mereka. Kepuasan karyawan terhadap pengembangan karir mereka dapat tercapai ketika tujuan karyawan dan kebutuhan organisasi terpenuhi. Kecocokan antara tujuan organisasi dan tujuan individu meningkatkan komitmen organisasi.

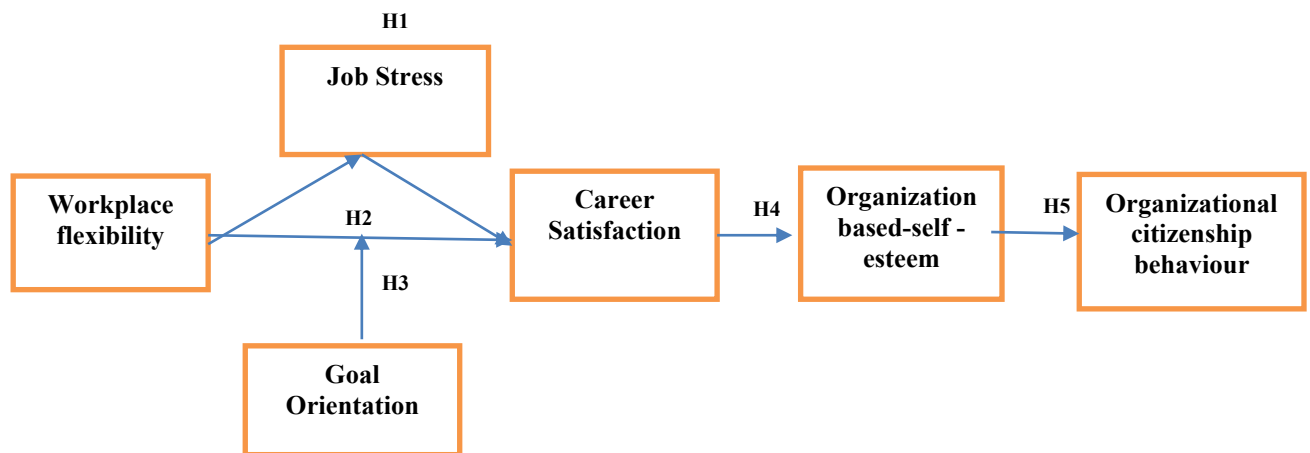
Organization Based Self Esteem adalah tingkat kepercayaan bahwa individu memiliki

kemampuan dan keyakinan dalam berpartisipasi dan melakukan suatu pekerjaan di dalam organisasi. *Organization Based Self Esteem* (OBSE) merupakan sejauh mana karyawan percaya bahwa mereka dihargai dan kompeten dalam organisasi (Kim & Beehr, 2018).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Kumar et al. (2009) menjelaskan bahwa OCB sebagai perilaku

individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Beberapa penelitian menemukan bahwa *workplace flexibility* memiliki pengaruh terhadap *career satisfaction* dan kemudian berdampak pada peningkatan OBSE. Sementara itu sudah banyak penelitian yang menemukan bahwa OCB dipengaruhi oleh OBSE. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibentuk rerangka konseptual sebagai berikut:



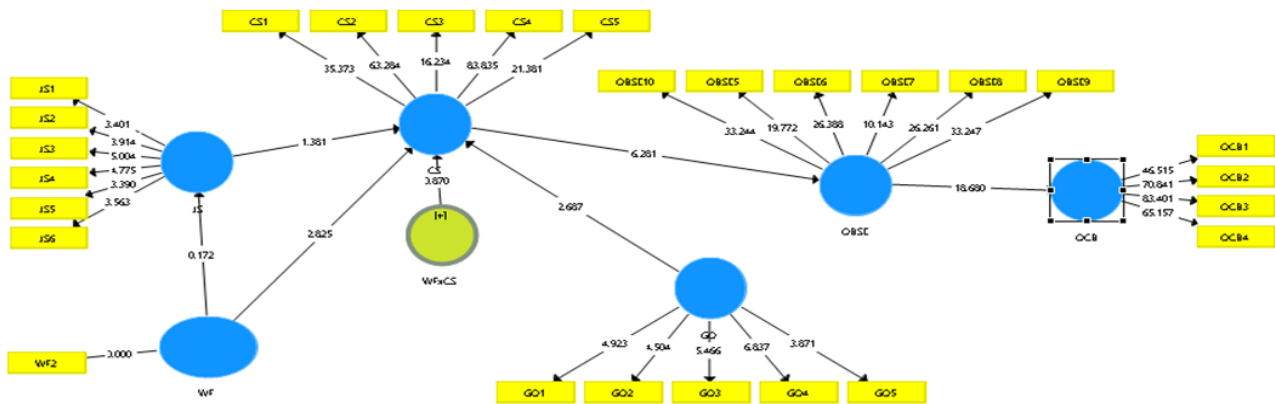
Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *cross-sectional*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Kanwil

kementerian Agama Kabupaten dan Kota Se Provinsi Kepulauan Riau, menggunakan kuesioner melalui google form yaitu sebanyak 80 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Teknik analisis data yang digunakan adalah partial least square.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Output Outer Test

Gambar 1 menunjukkan bahwa indicator dari masing-masing variabel penelitian dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi *convergent validity* dimana nilai loading dari instrument penelitian > 0.70. hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrument

dari variabel penelitian sudah dapat bekerja sesuai fungsinya. Jika nilai akar kuadrat (*square root of average*) AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam model, maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 2. Discriminant Validity (Fornel Lacker Criterion)

	CS	GO_	JS	OBSE	OCB	WF	WFxCS
CS	0.901						
GO_	0.306	0.794					
JS	0.219	0.037	0.784				
OBSE	0.523	0.529	0.122	0.856			
OCB	0.422	0.479	0.162	0.787	0.962		
WF	0.351	0.163	0.033	0.322	0.267	1.000	
WFxCS	0.024	0.207	-0.072	-0.102	-0.009	0.247	1.000

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid. Hal itu disebabkan oleh nilai akar kuadrat ave setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menguji

konsistensi atau keandalan suatu instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dapat diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0.70. Hasil *composite reliability* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
CS	0.941	0.943	0.956	0.812
GO_	0.856	0.881	0.895	0.631
JS	0.883	0.923	0.905	0.615
OBSE	0.927	0.935	0.943	0.733
OCB	0.973	0.974	0.980	0.925
WF	1.000	1.000	1.000	1.000
WFxCS	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel setiap variabel > 0.70. selain itu, nilai AVE dalam penelitian ini reliabel karena nilai setiap variabel > 0.5 (Hair Jr et al., 2010). *composite reliability* dan *Cronbach alpha*

Tabel 4. Hypotesis Testing

Hipotesis	Path coefficient	T-Statistics	p-Value	Decision
H1. WF -> JS	0.033	0.172	0.864	not supported
H2. JS -> CS	0.191	1.381	0.168	not supported
H3. CS -> OBSE	0.523	6.281	0.000	supported
H4. OBSE -> OCB	0.787	18.680	0.000	supported

H1 dan H2 menunjukkan bahwa *Workplace Flexibility* memiliki pengaruh negatif pada Job stress, dan Job stress berpengaruh negatif terhadap *Career satisfaction*. Seperti yang terlihat pada Tabel 4, hasil pengujian berpengaruh langsung, hal ini membuktikan bahwa *workplace flexibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap Job stress (p-Value = 0,864 dan 0,619), sehingga H1 dan H2 tidak berpengaruh. H3 adalah tentang pengaruh antara *career satisfaction* terhadap obse. H3

berpengaruh karena nilai p adalah 0,007 nilai tersebut dibawah 0,05 artinya terdapat hubungan. H4 memiliki nilai p-Value = 0,000 nilai tersebut dibawah 0,05 sehingga berpengaruh signifikan antara obse terhadap ocb. Kemudian Tabel 5 untuk H5 wf terhadap cs yang dimoderasi go memiliki nilai p-value sebesar 0,385 hal ini membuktikan bahwa wf yang dimoderasi ke cs berpengaruh negatif terhadap cs.

Tabel 5. Path Koefisien Moderasi

Hipotesis	Path coefficient	T-Statistics	p-Value	Decision
WF -> CS	0.326	2.825	0.005	supported
GO_-> CS	0.266	2.687	0.007	supported
H5. WFxCS -> CS	-0.100	0.870	0.385	not supported

1. Pengaruh *Workplace Flexibility* Terhadap *Job Strees*

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa *workplace flexibility* berpengaruh negatif terhadap *job stress* pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Di beberapa penelitian terdahulu juga menemukan bahwa *Workplace flexibility* berpengaruh negatif terhadap *job stress* (Bal & Jansen, 2016), (Ray & Pana-Cryan, 2021), (Karsili et al., 2021), (Mnif & Rebai, 2021). Asumsi bahwa lingkungan kerja yang lebih fleksibel diharapkan dapat mengurangi tekanan pekerjaan tidak dapat digeneralisir, temuan dari hasil studi ini terdapat persepsi yang berbeda terkait fleksibilitas kantor dan stress kerja dimana ditemukan hubungan negatif antara keduanya, tidak terlepas bahwa fleksibilitas di lingkungan kantor didefinisikan dengan berbagai makna dan emosional serta kondisi psikologis pegawai juga ikut berkontribusi.

2. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Carrer Satisfaction*

Berdasarkan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif (nilai koefisien = 0,191) dan ($p\text{-Value} = 0,168 > 0,05$) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *career satisfaction*. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu (Nisar & Rasheed, 2020), (Shaikh et al., 2018), (Yanner et al., 2020). Seperti yang telah diprediksikan bahwa Stress kerja berkontribusi negative terhadap kepuasan karir, stress merupakan faktor penting yang menyebabkan masalah dengan kepuasan karir dan prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh *Carreer Satisfaction* terhadap *Organization based self esteem*

Berdasarkan uji hipotesis ketiga *career satisfaction* menunjukkan hasil yang positif (nilai koefisien = 0,523) dan signifikan ($p\text{-Value} = 0,000 < 0,05$) terhadap OBSE. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu (Lv & Yu, 2020) CS terhadap OBSE berpengaruh signifikan dan positif. selanjutnya CS terakumulasi dari pengalaman kerja individu

dan kaitannya dengan tujuan yang hubungannya dengan karir dan harapan. Dengan demikian, CS yang lebih besar dikaitkan dengan sikap yang lebih positif dan rasa cinta terhadap karir dan pekerjaan.

4. Pengaruh *Organization based self esteem* terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini, ditemukan bahwa OBSE berpengaruh positif (nilai koefisien = 0,787) dan signifikan ($p\text{-Value} = 0,000$) terhadap OCB. Selain itu nilai T Statistik (18,680) > T Tabel (1,96) sehingga hipotesis 5 diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bantha & Sahni, 2021), (Haider et al., 2019), (Kim & Beehr, 2018) dan (Ghosh et al., 2012) selain menggunakan lembar penilaian oleh sesama rekan pegawai meningkatkan OBSE pegawai dapat menggunakan penghargaan, promosi, bonus, dll tetap berperilaku positif dan melaksanakan langkah diatas, akan memperkaya rasa pencapaian karir karyawan.

5. Pengaruh *Moderasi goal orientation* terhadap hubungan antara *Workplace flexibility* dan *carrer satisfaction*

Hipotesis kelima pada penelitian ini yaitu moderasi *goal orientation workplace flexibility* dan CS. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel *workplace flexibility* terhadap *career satisfaction* yang dimoderasi variabel *goal orientation* dengan nilai *original sample* sebesar -0,100 dan nilai sebelum dimoderasi sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa *goal orientation* tidak memoderasi hubungan antara *workplace flexibility* terhadap *career satisfaction*, dengan ditolaknya hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Choi & Nae, 2020) menunjukkan bahwa variabel *goal orientation* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *career satisfaction*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa ketika memiliki orientasi tujuan maka akan mempunyai fleksibilitas pekerjaan yang akhirnya dapat meningkatkan inovasi kerja (Listiana, 2019; Mnif & Rebai, 2021).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan masalah dan hasil penelitian menunjukkan bahwa career satisfaction berpengaruh positif terhadap obse dan obse berpengaruh positif dan signifikan terhadap ocb serta dari hasil penelitian ini goal orientation tidak memoderasi hubungan *workplace flexibility* terhadap *career satisfaction*. dari hasil penelitian diperoleh, bila *career satisfaction* meningkat maka obse pegawai pun akan meningkat, artinya obse dibangun atas indikator *career satisfaction* yang terkait dengan kepuasan individu atas progres, pencapaian, tujuan karir dan pengembangan diri pegawai. Bila obse meningkat maka ocb pun turut meningkat artinya ocb dibangun atas indikator obse yang terkait dengan keyakinan diri dan perasaan pegawai yang menganggap diri berharga dan produktif di dalam organisasi. Variabel goal orientation tidak memberikan efek moderasi *workplace flexibility* dalam peningkatan *career satisfaction*. artinya *peningkatan career satisfaction* dipengaruhi oleh variabel *workplace flexibility* dan goal orientation secara signifikan, namun variabel goal orientation tidak memberikan efek moderasi terhadap peningkatan *career satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning, 29*(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Bal, P. M., & Jansen, P. G. W. (2016). Workplace flexibility across the lifespan. *Research in Personnel and Human Resources Management, 34*, 43–99. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034009>
- Bantha, T., & Sahni, S. P. (2021). The relation of servant leadership with followers' organizational citizenship behaviour (OCB): mediating role of generalized self-efficacy (GSE) and organization-based self-esteem (OBSE). *Industrial and Commercial Training*.
- Choi, B. K., & Nae, E. Y. (2020). When career success enhances employees' life satisfaction: different effects of two types of goal orientations. *Personnel Review, 51*(1), 335–352. <https://doi.org/10.1108/pr-04-2020-0218>
- Ghosh, R., Reio Jr, T. G., & Haynes, R. K. (2012). Mentoring and organizational citizenship behavior: Estimating the mediating effects of organization-based self-esteem and affective commitment. *Human Resource Development Quarterly, 23*(1), 41–63. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Haider, S., de Pablos Heredero, C., & Ahmed, M. (2019). A three-wave time-lagged study of mediation between positive feedback and organizational citizenship behavior: the role of organization-based self-esteem. *Psychology Research and Behavior Management, 12*, 241.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall, All right reserved.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. CAPS.
- Joo, B. B., & Ready, K. J. (2012). Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. *Career Development International, 17*(3), 276–295. <https://doi.org/10.1108/13620431211241090>
- Kang, H. J., Gatling, A., & Kim, J. (2015). The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover, intention for hospitality frontline employees.

- Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(1). <https://doi.org/10.1080/15332845.2014.904176>
- Karsili, H., Yesiltas, M., & Berberoglu, A. (2021). Workplace flexibility for sustainable career satisfaction: case of handling in the aviation sector in North Cyprus. *Sustainability*, 13(12), 6878. <https://doi.org/10.3390/su13126878>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385–398.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the big five personality domains to organizational citizenship behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73–81.
- Lamm, N., Read, M. N., Nobis, M., Van Ly, D., Page, S. G., Masamsetti, V. P., Timpson, P., Biro, M., & Cesare, A. J. (2020). Nuclear F-actin counteracts nuclear deformation and promotes fork repair during replication stress. *Nature Cell Biology*, 22(12), 1460–1470. <https://doi.org/10.1038/s41556-020-00605-6>
- Listiana, W. (2019). *Pengaruh goal orientation terhadap regulated learning pada mahasiswa baru yang merantau*. Universitas Negeri Jakarta.
- Lv, Y., & Yu, X. (2020). Effect of employee career satisfaction on organizational citizenship behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(10), 1–10.
- Maglalang, D. A. D. (2020). *Buffering effects of job and personal resources on the health and well-being of care workers*. Boston College.
- Mnif, Y., & Rebai, E. (2021). Flexibility and job stress in the accounting profession. *Accounting Research Journal*, 35(2), 261–275. <https://doi.org/10.1108/ARJ-05-2020-0097>
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1), e1986. <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Shaikh, M. A., Shaikh, A. A., Ali, M., & Khan, F. S. (2018). Influence of Job Stress on Worker Job Satisfaction. *Conference: International Conference on Business and Social Innovation (ICBSI-2018)*.
- Yanner, Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). The effect of job stress, job satisfaction and organizational commitment on performance. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 92–102.