

Faktor Penentu Mindfulness dan Green Performance di Rumah Sakit XYZ

Zumrotul Islamiyah*, Vera Firdaus, Imelda Dian Rahmawati

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*e-mail: verafirdaus@umsida.ac.id

ABSTRAK

Perubahan lingkungan organisasi dan tuntutan terhadap penerapan praktik berkelanjutan di sektor kesehatan mendorong rumah sakit untuk meningkatkan kinerja lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang adaptif. Dalam konteks tersebut, mindfulness dan green performance menjadi aspek penting dalam mendukung perilaku kerja yang berorientasi pada keberlanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan dan pengaruh manajemen perubahan, organizational citizenship behavior, dan job control terhadap mindfulness dan green performance di Rumah Sakit XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik sampling yang mengacu pada Hair et al., dengan melibatkan 127 responden di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Analysis of Moment Structures (SEM-AMOS) untuk menguji hipotesis dan mengevaluasi hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mindfulness di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo dipengaruhi oleh manajemen perubahan dan organizational citizenship behavior. Sementara itu, green performance dipengaruhi oleh manajemen perubahan, job control, dan mindfulness. Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen rumah sakit perlu memperkuat praktik manajemen perubahan, organizational citizenship behavior, job control, dan mindfulness sebagai upaya mendukung peningkatan green performance tenaga kesehatan.

Kata kunci: Manajemen Perubahan, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kontrol Pekerjaan, Kesadaran Diri, Kinerja Hijau

ABSTRACT

Environmental changes and the growing demand for sustainable practices in the healthcare sector require hospitals to enhance environmental performance through adaptive organizational management and employee behavior. In this context, mindfulness and green performance are important aspects in promoting sustainability-oriented work practices. This study aims to analyze the relationships and effects of change management, organizational citizenship behavior, and job control on mindfulness and green performance at XYZ Hospital. This study employed a quantitative approach with an associative research design. Data were collected using a sampling technique based on Hair et al., involving 127 respondents at XYZ Hospital in Sidoarjo. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Analysis of Moment Structures (SEM-AMOS) to test the hypotheses and evaluate the relationships among the variables. The results showed that mindfulness at XYZ Hospital in Sidoarjo was influenced by change management and organizational citizenship behavior. Meanwhile, green performance was influenced by change management, job control, and mindfulness. These findings imply that hospital management should strengthen change management practices, organizational citizenship behavior, job control, and mindfulness to support improved green performance among healthcare workers.

Keywords: Change Management, Organizational Citizenship Behavior, Job Control, Mindfulness, Green Performance

PENDAHULUAN

Tenaga Kesehatan harus selalu mengikuti perubahan kebijakan dan prosedur baru yang diinstruksikan. Salah satunya mengenai perubahan regulasi standar pelayanan peserta Jaminan Kesehatan Nasional. Dalam memberikan pelayanan di bidang kesehatan, tenaga kesehatan medis maupun non medis harus dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan serta harus teliti dan fokus terhadap tindakan pelayanan yang diberikan. Guna mewujudkan performance yang optimal, organisasi kesehatan perlu terus berinovasi demi menciptakan peluang bisnis yang semakin bersaing. Mempertahankan pendekatan lama sudah tidak relevan lagi di era digital saat ini, sehingga organisasi harus melakukan perubahan.

Manajemen perubahan terdiri dari model dan strategi untuk membantu pegawai menerima perkembangan organisasi baru (Phillips & Klein, 2023). Untuk menghadapi transformasi industri yang kompetitif, rumah sakit yang juga merupakan organisasi pembelajar akan menghargai perubahan dan bukan stabilitas. Untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan, diperlukan pemahaman yang jelas mengenai kondisi organisasi saat ini (Firdaus & Handriyono, 2018). Bidang teknologi adalah salah satu bidang yang mengalami perubahan paling signifikan dan berdampak besar. Penelitian (Baihaki et al., 2024) menunjukkan perubahan dalam bidang teknologi paling banyak dipilih oleh responden dikarenakan dinilai paling banyak berdampak pada kuantitas pekerjaan kinerja pegawai. Pada akhirnya, *green performance* khususnya Tenaga Kesehatan, akan dipengaruhi oleh perubahan yang dilakukan oleh Rumah Sakit untuk mengoptimalkan *green performance* Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo.

Selain manajemen perubahan, *green performance* juga dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai terhadap Rumah Sakit dalam hal menyelesaikan tugasnya. Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi sangat bergantung pada pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* tidak hanya menjalankan tugas yang diberikan, tetapi juga ingin menjadi pegawai yang baik. Menurut (Anwar, 2021) *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu alat manajemen yang sangat bernilai bagi organisasi. Jika digunakan dengan benar, *organizational citizenship behavior* dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individu, kelompok, serta organisasi secara keseluruhan (Siddiq & et.al, 2024).

Selanjutnya manajemen perubahan dan *organizational citizenship behavior* (OCB), *job control* juga berpengaruh terhadap *green performance* pegawai Rumah Sakit. Hal ini didasari oleh fokus utama tenaga Kesehatan adalah kepatuhan terhadap prosedur keselamatan pasien. Perilaku yang berfokus keselamatan pasien dapat dipengaruhi oleh psikologi individu dan iklim organisasi, seperti *job control* (kontrol pekerjaan), iklim keselamatan, atau dukungan sosial. (Zhao & Yin, 2023) Pegawai yang dapat memilih cara mereka bekerja dan menjadwalkan tugas pekerjaan dengan cara yang masuk akal bagi mereka akan dicirikan sebagai memiliki *job control* yang tinggi dan berdampak pada *green performance* pegawai.

Terlebih lagi dalam menciptakan *green performance* selain manajemen perubahan, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *job control*, karyawan yang memiliki *mindfulness* tinggi dapat memengaruhi cara mereka berperilaku terhadap *performance* yang mereka lakukan. Rasa cinta dan komitmennya terhadap organisasi akan ditentukan oleh perspektif ini (Abdillah et al., 2024). Pegawai yang memiliki *mindfulness* tinggi memengaruhi tingkat kinerja secara positif yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja (Setiawan & Nurhidayati, 2025). Namun, pengaruh manajemen perubahan, *organizational citizenship behavior* dan *job control* terhadap *green performance* pada tenaga kesehatan belum pernah diteliti sebelumnya.

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya indikasi terkait perubahan kebijakan dan alur pelayanan yang terus menerus dilakukan dengan intensitas yang tinggi, peran dan kepedulian pegawai di tempat kerja yang tidak optimal, keterlibatan pegawai dalam *job control* yang rendah, *mindfulness* pegawai terkait tempat kerja yang kurang serta kinerja pegawai yang belum optimal.

Penelitian ini dipengaruhi oleh *gap research* yang menggunakan *green performance* sebagai variabel dependen penelitiannya. *Green performance* yang telah diteliti peneliti terdahulu (Rashid & Et.al, 2019) lebih mengarah pada industri, sedangkan pada bidang pelayanan kesehatan *green performance* belum pernah diteliti. *Gap research* ini yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian terkait *green performance*. Kesenjangan penelitian terletak pada masih terbatasnya kajian yang menguji pengaruh manajemen perubahan, *organizational citizenship behavior*, dan *job control* secara simultan terhadap *mindfulness* dan *green performance*, khususnya pada tenaga kesehatan. Kebaruan penelitian ini adalah pengujian model terintegrasi tersebut dalam konteks Rumah Sakit XYZ Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan semua karyawan Rumah Sakit XYZ Sidoarjo yang terdiri dari 250 orang. Jumlah dan karakteristik populasi yang

dipelajari dari sampel termasuk dalam sampel [47] dengan jumlah responden yang diasumsikan dalam penelitian ini adalah 127. Secara keseluruhan responden dikumpulkan melalui kriteria berikut: (1) masa kerja responden yang lebih dari 1 tahun; (2) pendidikan minimal SMA/SMK; dan (3) usia pegawai dari 20 hingga 50 tahun. Penentuan jumlah sampel dilakukan dalam dua tahap. Pertama, rumus Slovin digunakan untuk memperoleh 127 responden dari populasi 250 karyawan. Kedua, pedoman Hair et al. digunakan untuk memastikan kecukupan sampel bagi analisis SEM, yaitu minimal lima kali jumlah indikator. Dengan 21 indikator, jumlah minimal sampel adalah 105 responden; karena itu, 127 responden telah memenuhi persyaratan analisis.

ata primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 127 responden menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder digunakan sebagai data pendukung penelitian. Indikator manajemen perubahan mengacu pada [1]–[3], organizational citizenship behavior pada [4]–[5], job control pada [6], mindfulness pada [7]–[8], dan green performance pada [9]. Kuesioner dibagikan kepada responden yang memenuhi kriteria sampel, diperiksa kelengkapannya, kemudian diolah; observasi partisipatif dilakukan selama proses pengumpulan data sebagai informasi pendukung. Tujuan penelitian yang menggunakan metode penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Mulyana et al., 2024). *Structural Equation Modeling – Analysis of Moment Structures* digunakan untuk menganalisis data dikarenakan SEM AMOS dapat menganalisis pola hubungan antar variabel, termasuk efek langsung atau tidak langsung dari variabel independen pada variabel dependen. Ini dilakukan dengan program SEM AMOS 24 untuk mengevaluasi bagaimana manajemen perubahan, *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Control* berpengaruh signifikan terhadap *Mindfulness* dan *Green Performance*.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo yang jumlahnya ada 127 orang. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan usia, pendidikan terakhir, lamanya bekerja, jabatan/posisi, dan status pekerjaan. Berikut ini adalah statistik demografi dari para karyawan Rumah Sakit XYZ Sidoarjo.

Tabel 1 Statistik Deskriptif Demografi Responden

Kriteria		Frekwensi (orang)	Persentase (%)
Usia	Dibawah 30 tahun	75	59,1
	30 – 40 tahun	46	36,2
	Diatas 40 tahun	6	4,7
Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat	20	15,7
	D3	64	50,4
	S1/D4	43	33,9
	Jumlah	127	100,0
Lama Kerja	1 – 5 tahun	60	47,2
	6 – 10 tahun	55	43,3
	Diatas 10 tahun	12	9,5
	Jumlah	127	100,0
Status Pekerjaan	Tetap	12	9,4
	Kontrak	115	90,6
	Jumlah	127	100,0

Sumber: Data diolah 2026

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit XYZ Sidoarjo yang berusia di bawah 30 tahun (59,1%), berpendidikan D3 (50,4%), memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun (47,2%), dan memiliki status pekerjaan kontrak (90,6%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian bertujuan mengetahui distribusi frekuensi pernyataan responden terhadap angket yang dibagikan. Variabel penelitian yang terdiri dari manajemen perubahan (X1), *organizational citizenship behavior* (X2), *job control* (X3), *mindfulness* (Z), dan *green performance* (Y). Berikut ini disajikan deskripsi masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Manajemen Perubahan (X1)

No	Item	Skor										Jumlah	Rerata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	X11	22	17,3	76	59,8	26	20,5	3	2,4	0	0,0	127	3,92
2	X12	21	16,5	79	62,2	22	17,3	5	3,9	0	0,0	127	3,91
3	X13	59	46,5	59	46,5	8	6,3	0	0,0	1	0,8	127	4,38
4	X14	58	45,7	59	46,5	10	7,9	0	0,0	0	0,0	127	4,38
5	X15	63	49,6	61	48,0	3	2,4	0	0,0	0	0,0	127	4,47
6	X16	47	37,0	70	55,1	10	7,9	0	0,0	0	0,0	127	4,29
Rerata Total													4,23

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa variabel manajemen perubahan di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo secara umum dipersepsikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,23 serta memiliki nilai modus sebesar 4.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel *organizational citizenship behavior* (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior (X2)

No	Item	Skor										Jumlah	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Rerata
1	X21	39	30,7	72	56,7	14	11,0	2	1,6	0	0,0	127	4,17
2	X22	57	44,9	69	54,3	1	0,8	0	0,0	0	0,0	127	4,44
3	X23	9	7,1	57	44,9	44	34,6	13	10,2	4	3,1	127	3,43
4	X24	35	27,6	76	59,8	12	9,4	3	2,4	1	0,8	127	4,11
5	X25	35	27,6	89	70,1	3	2,4	0	0,0	0	0,0	127	4,25
6	X26	35	27,6	87	68,5	4	3,1	1	0,8	0	0,0	127	4,23
7	X27	15	11,8	87	68,5	23	18,1	2	1,6	0	0,0	127	3,91
8	X28	22	17,3	93	73,2	12	9,4	0	0,0	0	0,0	127	4,08
9	X29	22	17,3	88	69,3	16	12,6	1	0,8	0	0,0	127	4,03
10	X210	8	6,3	63	49,6	42	33,1	12	9,4	2	1,6	127	3,50
11	X211	26	20,5	90	70,9	11	8,7	0	0,0	0	0,0	127	4,12
12	X212	14	11,0	91	71,7	21	16,5	1	0,8	0	0,0	127	3,93
13	X213	24	18,9	97	76,4	6	4,7	0	0,0	0	0,0	127	4,14
14	X214	24	18,9	94	74,0	9	7,1	0	0,0	0	0,0	127	4,12
Rerata Total													4,03

Sumber Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (X2) di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo dipersepsikan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4.03 serta memiliki nilai modus sebesar 4.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator *job control* (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel *Job Control* (X3)

No	Item	Skor										Jumlah	Rerata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	X31	14	11,0	57	44,9	43	33,9	10	7,9	3	2,4	127	3,54
2	X32	15	11,8	75	59,1	24	18,9	9	7,1	4	3,1	127	3,69
3	X33	20	15,7	78	61,4	17	13,4	7	5,5	5	3,9	127	3,80
4	X34	18	14,2	90	70,9	16	12,6	2	1,6	1	0,8	127	3,96
5	X35	24	18,9	94	74,0	9	7,1	0	0,0	0	0,0	127	4,12
6	X36	16	12,6	83	65,4	24	18,9	3	2,4	1	0,8	127	3,87
Rerata Total													3,83

Sumber Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4 dapat dinyatakan bahwa variabel *job control* (X3) di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 3,83 serta memiliki nilai modus sebesar 4.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator *mindfulness* (Z) disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Mindfulness* (Z)

No	Item	Skor										Jumlah	Rerata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	Z1	31	24,4	88	69,3	8	6,3	0	0,0	0	0,0	127	4,18
2	Z2	23	18,1	99	78,0	5	3,9	0	0,0	0	0,0	127	4,14
3	Z3	20	15,7	92	72,4	15	11,8	0	0,0	0	0,0	127	4,04
4	Z4	20	15,7	93	73,2	12	9,4	1	0,8	1	0,8	127	4,02
5	Z5	15	11,8	99	78,0	10	7,9	3	2,4	0	0,0	127	3,99
6	Z6	12	9,4	100	78,7	13	10,2	2	1,6	0	0,0	127	3,96
Rerata Total													4,06

Sumber Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa variabel *mindfulness* (Z) di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,06 serta memiliki nilai modus sebesar 4.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator *green performance* (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel *Green Performance* (Y)

(2)													
No	Item	Skor										Jumlah	Rerata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	Y1	16	12,6	104	81,9	7	5,5	0	0,0	0	0,0	127	4,07
2	Y2	17	13,4	102	80,3	7	5,5	1	0,8	0	0,0	127	4,06
3	Y3	54	42,5	64	50,4	9	7,1	0	0,0	0	0,0	127	4,35
4	Y4	41	32,3	79	62,2	7	5,5	0	0,0	0	0,0	127	4,27
5	Y5	21	16,5	92	72,4	12	9,4	1	0,8	1	0,8	127	4,03
6	Y6	23	18,1	87	68,5	17	13,4	0	0,0	0	0,0	127	4,05
7	Y7	68	53,5	53	41,7	6	4,7	0	0,0	0	0,0	127	4,49
8	Y8	72	56,7	51	40,2	4	3,1	0	0,0	0	0,0	127	4,54

9	Y9	33	26,0	86	67,7	8	6,3	0	0,0	0	0,0	127	4,20
10	Y10	44	34,6	76	59,8	6	4,7	1	0,8	0	0,0	127	4,28
Rerata Total													4,23

Sumber Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa variabel *green performance* (Y) di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo dipersepsikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,23 serta memiliki nilai modus sebesar 4.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebuah alat pengukur dapat dikatakan memiliki validitas yang baik jika hasilnya sesuai dengan tujuan pengukuran. Sementara itu, reliabilitas menunjukkan seberapa dapat dipercaya atau konsisten hasil yang diberikan oleh alat tersebut.

Hasil uji validitas dan reliabilitas secara ringkas yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikato r	Loading Factor (l)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
X1	X11	0,549	0,301	0,699	0,879
	X12	0,575	0,331	0,669	
	X13	0,897	0,805	0,195	
	X14	0,890	0,792	0,208	
	X15	0,825	0,681	0,319	
	X16	0,657	0,432	0,568	
	Jumlah	4,393		2,659	
X2	X21	0,561	0,315	0,685	0,928
	X22	0,734	0,539	0,461	
	X23	0,560	0,314	0,686	
	X24	0,592	0,350	0,650	
	X25	0,866	0,750	0,250	
	X26	0,838	0,702	0,298	
	X27	0,699	0,489	0,511	
	X28	0,860	0,740	0,260	
	X29	0,620	0,384	0,616	
	X210	0,499	0,249	0,751	
	X211	0,722	0,521	0,479	
	X212	0,719	0,517	0,483	
	X213	0,674	0,454	0,546	
	X214	0,698	0,487	0,513	
	Jumlah	9,642		7,189	
X3	X31	0,651	0,424	0,576	0,905
	X32	0,775	0,601	0,399	
	X33	0,815	0,664	0,336	
	X34	0,893	0,797	0,203	
	X35	0,782	0,612	0,388	
	X36	0,769	0,591	0,409	
	Jumlah	4,685		2,311	
Z	Z1	0,774	0,599	0,401	0,876
	Z2	0,834	0,696	0,304	
	Z3	0,765	0,585	0,415	
	Z4	0,747	0,558	0,442	
	Z5	0,645	0,416	0,584	
	Z6	0,635	0,403	0,597	

	Jumlah	4,400		2,743	
	Y1	0,522	0,272	0,728	
	Y2	0,600	0,360	0,640	
	Y3	0,786	0,618	0,382	
	Y4	0,580	0,336	0,664	
	Y5	0,699	0,489	0,511	
Y	Y6	0,822	0,676	0,324	0,877
	Y7	0,635	0,403	0,597	
	Y8	0,608	0,370	0,630	
	Y9	0,647	0,419	0,581	
	Y10	0,525	0,276	0,724	
	Jumlah	6,424		5,782	

Sumber Data diolah 2026

Dari Tabel 7 terlihat bahwa setiap indikator yang digunakan dalam variabel penelitian memiliki nilai faktor loading lebih dari 0,50. Artinya, indikator-indikator tersebut layak dan valid digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil uji juga menunjukkan nilai CR masing-masing variabel laten yang digunakan dalam penelitian melebihi nilai ambang 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel laten dalam penelitian ini sudah dapat dipercaya.

Uji Asumsi Structural Equation Modelling (SEM)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data memiliki distribusi normal baik secara univariat maupun multivariat, karena dalam analisis akhir beberapa variabel digunakan sekaligus. Untuk menguji normalitas, digunakan nilai statistik z dari skewness dan kurtosis. Berdasarkan *Critical Ratio* (CR) dengan tingkat signifikansi 5%, jika nilai CR berada antara -2,58 sampai 2,58 ($-2,58 \leq CR \leq 2,58$), maka data dinyatakan berdistribusi normal, baik univariat maupun multivariat (Ghozali, 2014). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat dalam Lampiran 4, di mana nilai CR multivariate adalah 1,767, yang berada dalam rentang -2,58 sampai 2,58. Jadi, data multivariat memiliki distribusi normal. Selain itu, data univariat juga normal karena semua nilai CR indikator berada dalam rentang -2,58 sampai 2,58.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai determinan matriks kovarians. Jika nilai determinan mendekati nol, maka terdapat masalah multikolinearitas atau singularitas yang menyebabkan data tidak dapat digunakan. Hasil pengujian multikolinearitas (Lampiran 4) menunjukkan nilai determinan matriks kovarians sebesar 42,353. Nilai ini jauh di atas nol, sehingga disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas atau singularitas dalam data yang dianalisis.

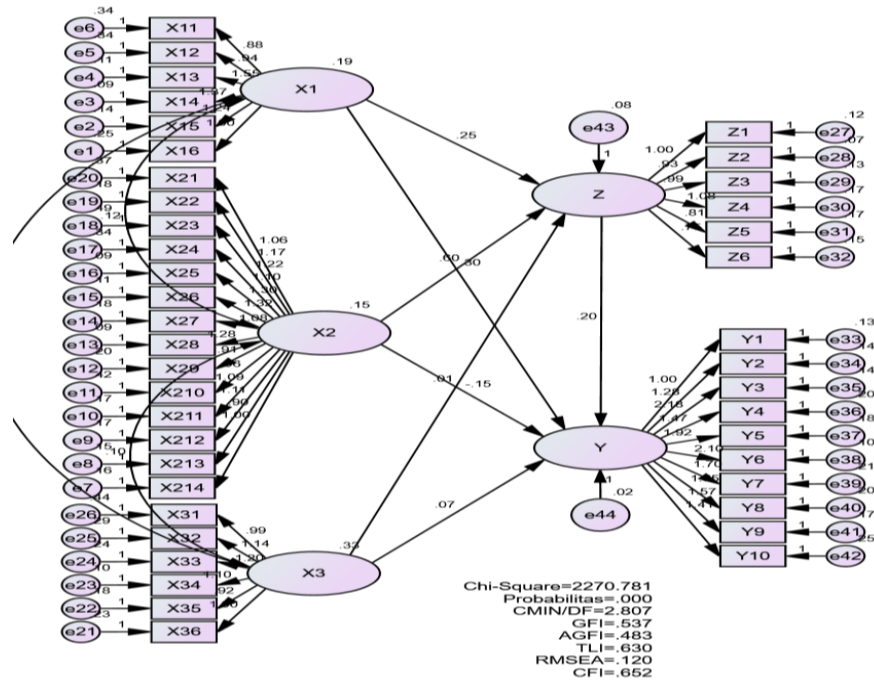
3. Uji Outliers

Outliers adalah data yang memiliki nilai ekstrem baik secara univariat maupun multivariat. Ini bisa terjadi karena karakteristik unik dari data tersebut. Jika ada outliers, perlu dilakukan penanganan khusus setelah mengetahui penyebabnya. Untuk mendeteksi *outliers multivariat*, digunakan nilai *Mahalanobis Distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai *Chi Square* pada derajat kebebasan (degree of freedom) yang sesuai dengan jumlah variabel indikator, dengan tingkat signifikansi $p < 0,01$.

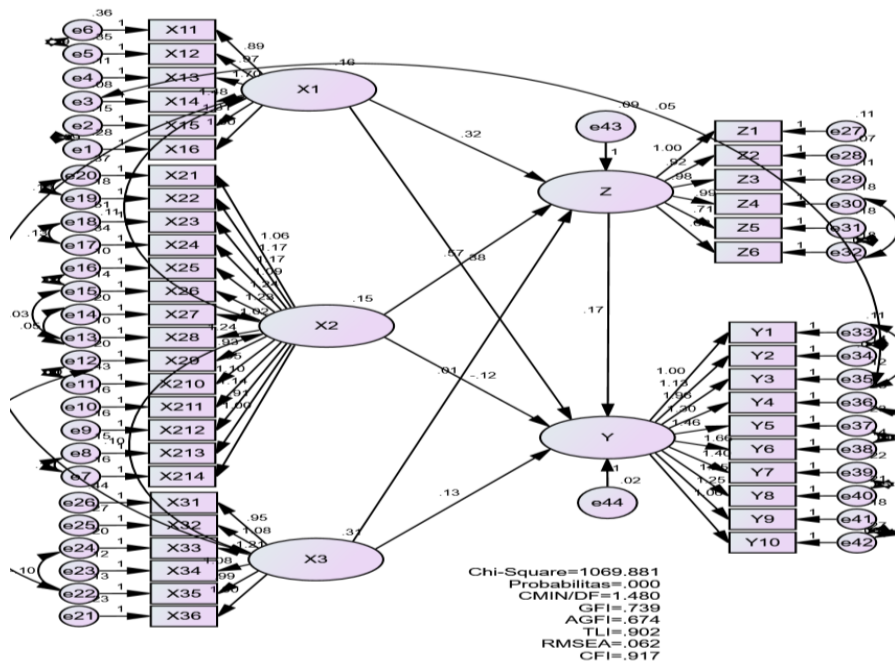
Nilai Mahalanobis d-squared pada Lampiran 4 dibandingkan dengan nilai chi-square sebesar 66,206 pada tingkat signifikansi $p < 0,001$. Observasi dikategorikan sebagai outlier multivariat apabila nilai Mahalanobis d-squared melebihi 66,206; sedangkan p1 dan p2 merupakan nilai probabilitas yang digunakan sebagai informasi pendukung dan tidak dibandingkan langsung dengan nilai chi-square. Berdasarkan hasil pengujian, tidak terdapat nilai Mahalanobis d-squared yang melampaui 66,206, sehingga data tidak menunjukkan outlier multivariat.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Pada tahap ini akan dibicarakan mengenai uji kesesuaian model dan uji signifikansi hubungan sebab-akibat. Hasil pengujian menggunakan program AMOS menunjukkan hasil model SEM seperti yang terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1 Hasil Analisis SEM (Model Awal)
Sumber: Data diolah 2026



Gambar 2 Hasil Analisis SEM (Saturated Model)
Sumber: Data diolah 2026

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Test*)

Pengujian pada model SEM bertujuan untuk melihat kesesuaian model, hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8 Indeks Kesesuaian SEM (Model Awal)

Kriteria	Nilai Cut Off	Hasil Pengujian	Keterangan
Chi Square	Diharapkan lebih kecil dari X^2 pada $df = 809$, yaitu 905,506	2270,781	Poor Fit
Sig. Probability	$\geq 0,05$	0,000	Poor Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,120	Poor Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,537	Poor Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,483	Poor Fit
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	2,807	Good Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,630	Poor Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,652	Poor Fit

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak/tidaknya suatu model sebagian besar kriteria yang belum terpenuhi. Sehingga model dikatakan belum memenuhi kesesuaian model dengan data dan perlu dilakukan perbaikan dengan mengacu pada *Modification Indices* (MI). Hasil perbaikan model dapat dilihat pada Gambar 2 dan hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9 Indeks Kesesuaian SEM (*Saturated Model*)

Kriteria	Nilai Cut Off	Hasil Pengujian	Keterangan
Chi Square	Diharapkan lebih kecil dari X^2 pada $df = 723$, yaitu 814,392	1069,881	Poor Fit
Sig. Probability	$\geq 0,05$	0,000	Poor Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,062	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,739	Poor Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,674	Poor Fit
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	1,480	Good Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,902	Poor Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,917	Poor Fit

Sumber: Data diolah 2026

Pada model awal, hanya CMIN/DF yang memenuhi kriteria, sedangkan Chi-square, Sig. Probability, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI belum memenuhi nilai cut-off. Saturated model digunakan sebagai model pembandingan untuk melihat apakah struktur hubungan yang lebih fleksibel dapat memperbaiki kesesuaian model. Pada saturated model, RMSEA dan CMIN/DF telah memenuhi kriteria, sedangkan Chi-square, Sig. Probability, GFI, AGFI, TLI, dan CFI masih belum memenuhi nilai cut-off. Oleh karena itu, hasil model ditafsirkan secara hati-hati dengan tetap mengakui keterbatasan indeks kesesuaian yang belum terpenuhi.

Uji Pengaruh Langsung

Pengujian tahap ini adalah menguji kausalitas yang digunakan untuk meginterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur secara rinci disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1	--->	Z	0,321	0,142	2,261	0,024	H4 diterima
X2	--->	Z	0,566	0,167	3,396	0,000	H5 diterima
X3	--->	Z	0,011	0,069	0,152	0,879	H6 ditolak
X1	--->	Y	0,380	0,095	4,011	0,000	H1 diterima
X2	--->	Y	-0,117	0,090	-1,292	0,196	H2 ditolak
X3	--->	Y	0,131	0,041	3,186	0,001	H3 diterima
Z	--->	Y	0,175	0,071	2,461	0,014	H7 diterima

Sumber: Data diolah 2026

Dari tabel tersebut, hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa pengaruh manajemen perubahan (X1) terhadap *mindfulness* (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,321 dengan nilai C.R sebesar 2,261 dan nilai probabilitas (p) sebesar 0,024. Karena nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05, maka H4 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap *mindfulness* (Z) menunjukkan jalur positif sebesar 0,566 dengan C.R sebesar 3,396 dan probabilitas (p) sebesar 0,000. Karena nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05, maka H5 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh *job control* (X3) terhadap *mindfulness* (Z) menunjukkan jalur positif sebesar 0,011 dengan C.R sebesar 0,152 dan probabilitas (p) sebesar 0,873. Artinya, *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *mindfulness*.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh manajemen perubahan (X1) terhadap *green performance* (Y) menunjukkan jalur positif sebesar 0,380 dengan C.R sebesar 4,011 dan probabilitas (p) sebesar 0,000. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green performance* di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo terbukti benar atau H1 diterima.

Hasil uji koefisien jalur untuk pengaruh *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap *green performance* (Y) menunjukkan jalur positif dengan nilai -0,117. Nilai C.R adalah -1,292 dan probabilitas (p) adalah 0,196. Karena nilai C.R lebih kecil daripada 1,980 serta nilai p lebih besar dari 0,05, maka H2 ditolak. Hipotesis yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green performance* di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo tidak terbukti benar atau H2 ditolak.

Hasil uji koefisien jalur untuk pengaruh *job control* (X3) terhadap *green performance* (Y) menunjukkan jalur positif dengan nilai 0,131. Nilai C.R adalah 3,186 dan probabilitas (p) adalah 0,014. Dengan demikian, *job control* berpengaruh signifikan terhadap *green performance*. Hipotesis yang menyatakan bahwa *job control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green performance* di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo terbukti benar atau H3 diterima.

Hasil uji koefisien jalur untuk pengaruh *mindfulness* (Z) terhadap *green performance* (Y) menunjukkan jalur positif dengan nilai 0,175. Nilai C.R adalah 2,461 dan probabilitas (p) adalah 0,014. Hipotesis yang menyatakan bahwa *mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green performance* di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo terbukti benar atau H7 diterima.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dengan Sobel Test

Pegujian *Sobel Test* dilakukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian terkait pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Y) melalui variabel endogen yang berperan sebagai mediator (Z). Berikut adalah hasil perhitungan untuk setiap variabel.

Tabel 11 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1---> Z---> Y	0,056	0,034	1,666	0,096	H8 ditolak
X2---> Z---> Y	0,099	0,050	1,993	0,046	H9 diterima
X3---> Z---> Y	0,002	0,012	0,159	0,874	H10 ditolak

Sumber: Data diolah 2026

Hasil *Sobel Test* menunjukkan bahwa pengaruh manajemen perubahan terhadap *green performance* melalui *mindfulness* memiliki nilai t hitung sebesar 1,666 dan P value sebesar 0,096. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness* tidak terbukti (H8 ditolak).

Hasil *Sobel Test* menunjukkan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *green performance* melalui *mindfulness* memiliki nilai t hitung sebesar 1,993 dan P value sebesar 0,046. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness* terbukti benar (H9 diterima).

Hasil *Sobel Test* menunjukkan bahwa pengaruh *job control* terhadap *green performance* melalui *mindfulness* memiliki nilai t hitung sebesar 0,159 dan P value sebesar 0,874. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *job control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness* tidak terbukti (H10 ditolak).

Pembahasan

Manajemen Perubahan Berpengaruh Terhadap *Green Performance*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif signifikan terhadap *green performance*. Hal ini membuktikan bahwa semakin terkelola perubahan yang berkaitan dengan kebijakan maka semakin tinggi *green performance* tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai yang telah diteliti oleh (Baihaki et al., 2024); (Astuti & Firdaus, 2024); (Astria & Heliyani, 2022); (Adiastra et al., 2023); (Agung et al., 2022); (Ratnasari & Et.al, 2020); (Dumanauw et al., 2018); (Kojo et al., 2019) dan tidak sejalan dengan (Wiyadi & Imronudin, 2023). Sedangkan penelitian terkait pengaruh terhadap *green performance* itu sendiri belum pernah diteliti sebelumnya.

Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Terhadap *Green Performance*

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *green performance*. Hal ini menjelaskan bahwa kontribusi pegawai yang bekerja melebihi tuntutan peran di tempat kerja tidak secara langsung meningkatkan praktek *green performance* tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Dengan kata lain, meskipun tenaga kesehatan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang baik hal tersebut tidak secara otomatis memengaruhi kemampuan mereka dalam menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung *green performance* di Rumah Sakit. Temuan ini sejalan dengan (Taqiyuddin & Hidayah, 2023), namun bertentangan dengan temuan (Anwar, 2021);(Grego-planer, 2019);(Aprianti & Bhaihaki, 2017);(Vridyaningtyasa et al., 2020);(Candra & Frendika, 2023);(Wuryantika, 2023);(Said et al., 2021);(Dotulong & Andriany, 2021);(Lestari et al., 2018);(Rizky et al., 2020) yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga bersifat baru karena pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *green performance* pada tenaga kesehatan belum pernah diteliti sebelumnya.

Job control berpengaruh terhadap *green performance*

Hasil temuan penelitian membuktikan bahwa *job control* berpengaruh positif signifikan terhadap *green performance*. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang merasa memiliki kewenangan atas waktu dan metode kerjanya cenderung lebih mampu menerapkan praktik *green performance*. Artinya semakin tinggi tingkat *job control*, semakin besar dampaknya terhadap

peningkatan *green performance*. Hasil penelitian sejalan dengan (Hernandez & et.al, 2020);(Ramazata et al., 2021);(Zhao & et.al, 2022);(Nasution et al., 2023) bahwa *job control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tidak sejalan dengan temuan penelitian (Anggoro KR & et.al, 2023). Temuan ini memberikan kontribusi baru bagi literatur manajemen kesehatan, karena pengaruh *job control* terhadap *green performance* belum pernah diteliti sebelumnya.

Manajemen perubahan berpengaruh terhadap *mindfulness*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif signifikan terhadap *mindfulness*. Hal ini membuktikan bahwa semakin terkelola perubahan yang berkaitan dengan kebijakan maka semakin tinggi *mindfulness* tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Temuan penelitian ini memperluas kajian teori manajemen perubahan dengan menunjukkan bahwa manajemen perubahan tidak hanya berdampak pada kinerja atau sikap kerja, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap aspek psikologis internal individu, yaitu *mindfulness*. Hal ini memperkaya perspektif teoritis bahwa keberhasilan manajemen perubahan juga diukur dari kemampuan organisasi dalam membangun kesadaran dan fokus individu dalam bekerja. Hingga saat ini, belum ditemukan penelitian terdahulu yang secara spesifik mengkaji pengaruh manajemen perubahan terhadap *mindfulness*.

Organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap *mindfulness*

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *mindfulness*. Hal ini menjelaskan bahwa kontribusi pegawai yang bekerja melebihi tuntutan peran di tempat kerja menjadi penyebab semakin tinggi *mindfulness* tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Artinya semakin baik *organizational citizenship behavior* tenaga kesehatan memiliki dampak positif terhadap *mindfulness* tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris yang telah dilaporkan dalam penelitian sebelumnya (Puswiartika & et.al, 2019). Temuan penelitian ini memperluas kajian teori *Organizational Citizenship Behavior* dengan menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak hanya berimplikasi pada kinerja organisasi dan efektivitas tim, tetapi juga berpengaruh terhadap kondisi psikologis internal individu, yaitu *mindfulness*. Secara teoretis, hal ini memperkaya pemahaman bahwa perilaku ekstra peran memiliki konsekuensi psikologis positif bagi individu yang melakukannya. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *mindfulness* belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

Job control berpengaruh terhadap *mindfulness*

Hasil analisis data membuktikan bahwa *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *mindfulness*. Hal ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan merasa bahwa memiliki kewenangan atas waktu dan metode kerjanya bukan menjadi penyebab semakin tinggi *mindfulness* tenaga kesehatan Rumah Sakit. Artinya semakin baik *job control* tenaga kesehatan tidak memiliki dampak terhadap *mindfulness* di Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job control* tidak selalu berimplikasi pada peningkatan kondisi psikologis internal individu, khususnya *mindfulness*. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks rumah sakit, kewenangan terhadap waktu dan metode kerja belum tentu mendorong kesadaran penuh tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Hingga saat ini, kajian empiris yang meneliti hubungan antara *job control* dan *mindfulness* masih sangat terbatas, sehingga pengaruh *job control* terhadap *mindfulness* belum pernah diuji secara langsung.

Mindfulness berpengaruh terhadap *green performance*

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap *green performance*. Hal ini menjelaskan bahwa kesadaran pegawai secara penuh di antara individu dari waktu ke waktu di tempat kerja maka semakin tinggi *green performance* tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Dalam konteks ini, tenaga kesehatan yang memiliki tingkat *mindfulness* tinggi lebih mampu memperhatikan dampak lingkungan dari aktivitas kerja sehari-hari, sehingga secara sukarela menampilkan *green performance*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dilaporkan dalam sejumlah studi terdahulu (Setiawan & Nurhidayati, 2025);(Cheng et al., 2023);(Sulistyowati et al., 2023);(Ilyas & Khattak, 2021);(Merdiaty, 2022);(Chan & Chu, 2024);(Kim & Park, 2023);(Huang & et.al, 2022). Namun, kajian empiris yang secara langsung menguji pengaruhnya terhadap *green performance* masih belum tersedia.

Mindfulness terbukti meningkatkan kesadaran dan regulasi diri, sehingga secara teknis dapat digunakan sebagai strategi preventif untuk menurunkan stres dan kelelahan kerja, yang secara tidak langsung mendukung konsistensi perilaku *green performance*.

Manajemen perubahan berpengaruh terhadap *green performance* melalui *mindfulness*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa manajemen perubahan tidak berpengaruh signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness*. *Mindfulness* tidak berperan sebagai mediator dalam manajemen perubahan dengan *green performance* tenaga kesehatan. Meskipun manajemen perubahan berpengaruh terhadap *green performance*, jalur mediasi gagal mencapai signifikansi statistik. Selain itu, belum ditemukan penelitian terdahulu yang menunjukkan temuan sejalan dengan hasil penelitian ini.

Organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap *green performance* melalui *mindfulness*

Hasil penelitian ini menunjukkan *organizational citizenship behavior* berdampak positif signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness*. *Mindfulness* berperan sebagai mediator dalam *organizational citizenship behavior* dengan *green performance* tenaga kesehatan. Namun melalui *mindfulness* secara normatif mampu menjembatani pengaruh ini ke *green performance*. Hal ini menegaskan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi perilaku ramah lingkungan, tetapi membutuhkan mekanisme kesadaran psikologis (*mindfulness*) agar perilaku tersebut terarah pada isu keberlanjutan. Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan, belum ditemukan penelitian terdahulu yang secara spesifik mengkaji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *green performance* melalui *mindfulness*.

Job control berpengaruh terhadap *green performance* melalui *mindfulness*

Hasil temuan membuktikan *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness*. *Mindfulness* tidak berperan sebagai mediator dalam *job control* dengan *green performance* tenaga kesehatan. Meskipun *job control* berpengaruh terhadap *green performance*, jalur mediasi gagal mencapai signifikansi statistik. Pengaruh *job control* terhadap *green performance* melalui *mindfulness* belum mendapat perhatian dalam penelitian sebelumnya, sehingga hubungan mediasi tersebut masih relatif belum dieksplorasi.

Job control di rumah sakit dipengaruhi oleh *autonomy in decision making*, *work flexibility* dan *social support* yang sebelumnya terbukti mempengaruhi secara langsung terhadap *green performance*. Namun *mindfulness* secara normatif tidak mampu menjembatani pengaruh ini ke *green performance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen perubahan dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *mindfulness*, sedangkan *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *mindfulness*. *Green performance* dipengaruhi secara positif signifikan oleh manajemen perubahan, *job control*, dan *mindfulness*, sedangkan *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan secara langsung. Dalam pengujian tidak langsung, *mindfulness* memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *green performance*, tetapi tidak memediasi pengaruh manajemen perubahan dan *job control* terhadap *green performance*. Dengan demikian, Rumah Sakit XYZ Sidoarjo perlu memperkuat manajemen perubahan, *organizational citizenship behavior*, *job control*, dan *mindfulness* sesuai jalur pengaruh yang terbukti signifikan. Objek penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Rumah Sakit XYZ Sidoarjo, sehingga generalisasi hasil belum tercapai. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan objek yang lebih luas (regional atau nasional). Keterbatasan selanjutnya berkaitan dengan

kebutuhan kuesioner yang melibatkan aspek kualitatif untuk menjelaskan bagaimana manajemen perubahan, organizational citizenship behavior, dan job control memengaruhi mindfulness dan green performance. Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis, yaitu bahwa lembaga Rumah Sakit XYZ Sidoarjo dituntut untuk mampu mengelola aspek manajemen perubahan, organizational citizenship behavior, dan job control. Ketiga aspek ini akan menjadi modal penting bagi lembaga Rumah Sakit XYZ Sidoarjo untuk mendorong mindfulness dan green performance yang optimal. Adapun implikasi teoritis, penelitian ini membuka peluang bagi agenda penelitian masa depan untuk mengembangkan konsep yang ada terkait perilaku karyawan (perilaku organisasi), khususnya mindfulness dan green performance.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. H., Huda, M., & Ajizah, N. (2024). *Pengaruh Mindfulness, Work-Life Balance dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pasuruan Industrial Estate Rembang*. 3, 580–590.
- Adiastra, N. T., Rahmawati, P. I., & Telagawathi, N. L. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Manajemen Perubahan, Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Universitas Pendidikan Ganesha Di Masa Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(2), 190–199. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i2.62064>
- Agung, I. W., Kadek, S. N., & Rahmawati, I. P. (2022). The Impact of Work Discipline, Internal Communication, and Change Management on Employee Performance in PT Phillips Seafoods during the Covid-19 Era. *International Journal of Social Science and Business*, 6(1), 142–148. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v6i1>
- Anggoro KR, M. Y. A. R., & et.al. (2023). Analisis Peningkatan Performa Dosen Menggunakan Konsep Job Demand - Control Support. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1308–1319.
- Anwar, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4, 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *JURNAL EKONOMIKA*, 2(2), 97–110.
- Astria, R., & Heliyani. (2022). Pengaruh Manajemen Perubahan, Organisasi Pembelajaran, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. *E-Journal Al-Dzahab*, 141–154.
- Astuti, Y., & Firdaus, V. (2024). The Influence of Change Management , Work Involvement , and Work Motivation on the Performance of Employees Subdistrict Sidoarjo. *Umsida Preprints Server*, 1–14.
- Baihaki, M. A., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2024). *Analisis Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo*. 7, 2482–2496.
- Candra, L. H., & Frendika, R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangalengan Unit Kesehatan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 143–150.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6059>

- Chan, H., & Chu, K. (2024). A Multilevel Perspective on High-Performance Work System , Mindfulness , Employee Work Well-Being , and Employee Creative Engagement. *Sage Open*, 840, 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440241242206>
- Cheng, L., Huang, C., & Sitar, S. (2023). Mindfulness And Job Performance In Chinese Nonprofit Worker: Mediation Effects Of Pana And Work Engagement. *Humanities And Social Sciences Communications*, 000, 1–9. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02402-6>
- Dotulong, V. N. P., & Andriany, D. (2021). Pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja anggota Kepolisian. *Cognicia*, 9(2). <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15770>
- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2398–2407. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21008>
- Firdaus, V., & Handriyono. (2018). *The Effect Of Change Management And Managerial Skill To Employee Motivation*. 7(7), 100–106.
- Ghozali, I. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22 Update Bayesian SEM*.
- Grego-planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Hernandez, P. M., & et.al. (2020). Mindfulness and Job Control as Moderators of the Relationship between Demands and Innovative Work Behaviours. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36, 95–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2020a9>
- Huang, C., & et.al. (2022). Mindfulness Practice and Job Performance in Social Workers : Mediation Effect of Work Engagement. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph191710739>
- Ilyas, M., & Khattak, M. S. (2021). The Role of Mindfulness in Employees Performance ; Do Innovative behaviors mediate the link ? *Journal of Innovative Research in Management Sciences*, 2(2), 16–30.
- Kim, J. S., & Park, H. J. (2023). behavioral sciences How Service Employees ' Mindfulness Links to Task Performance through Psychological Resilience , Deep Acting ,. *Behavioral Sciences*, 13. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs13080657>
- Kojo, A. I., Kindangen, P., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4261–4270. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.25061>
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Merdiaty, N. (2022). Research in Business & Social Science Link readiness for change to work performance through mindfulness among health care employees in Indonesia. *IJRBS*, 11(4),

- 149–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i4.1812>
- Mulyana, A., Susilawati, E., Fransisca, Y., Arismawati, M., Madrapriya, F., Phety, D. T. O., Putranto, A. H., Fajriyah, E., Kurniawan, R., Asri, Y. N., & others. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. TOHAR MEDIA.
- Nasution, S. Iestari R., Maulidin, M., & Girsang, E. (2023). An Analysis Of Effect Job Demand Control-Support And Protection Motivation On Compliance In Filling Inpatient Care Medical Record Files At RSU Eshmun Medan. *Cerdika*, 3(6), 636–650. <https://doi.org/10.36418/cerdika.xxx>
- Phillips, J., & Klein, J. D. (2023). Change Management : From Theory to Practice. *TechTrends*, 189–197. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11528-022-00775-0>
- Puswariatika, D., & et.al. (2019). Dispositional Mindfulness: Its Impact on Customer Oriented Organizational Citizenship Behavior and Mediating Role of Servant Leadership. *Opcion*, 2899–2921.
- Ramazata, B., Girsang, E., & Lubis, Y. E. P. (2021). Analysis Of The Effect Of Job Demand Control-Support And Protection Motivation Towards Obedience With Filling In Medical Records At Batubara Hospital In 2021. *International Journal of Health and Pharmaceutical Analysis*, 531–539. <https://doi.org/https://ijhp.net>
- Rashid, H. U., & Et.al. (2019). *Factors Influencing Green Performance in Manufacturing Industries*. 10(6), 159–173. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p159>
- Ratnasari, S. L., & Et.al. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225–237. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 9(1), 73–85.
- Said, M., Yusuf, A. A. Y., & Awaluddin, R. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior to Employee Performance KOPTI Kuningan Regency. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 185–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i2.229>
- Setiawan, D., & Nurhidayati. (2025). *Pengaruh Mindfulness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi*. 5(1), 421–435. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jmneb.v5i1.1212>
- Siddiq, D. M., & et.al. (2024). The Role of CEO Altruism in Moderating the Relationship between Affective Commitment and Integrity with OCB in Culinary SMES. *International Research Journal of Business Studies*, 17(1), 93–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.21632/irjbs>
- Sulistyowati, E. Y., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, Dan Mindfulness Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Di Kota Madiun. *SIMBA, September*.
- Taqiyuddin, A., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al- Bairuny Jombang. *Business and Economic Publication*, 1(2), 50–58. <https://doi.org/10.32764/bep.v1i2.990>

- Vridyaningtyasa, E., Hartati, A. S., & Krisnandini. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT. Nasmoco Bahtera Motor di Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* Vol, 17(2), 19–26. <https://doi.org/https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/37408>
- Wiyadi, & Imronudin. (2023). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Wuryantika, A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Organizational Trust Pendahuluan. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 01(01), 1–9.
- Zhao, G., & et.al. (2022). Job Control and Employee Innovative Behavior : A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.720654>
- Zhao, G., & Yin, C. (2023). *Impact of job control on hospital workers ' safety performance : A moderated mediation analysis of the influences of hospital safety climate and social support*. November 2021, 781–789. <https://doi.org/10.1002/nop2.1345>