

## Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Karyawan

**Aditya Bayu Kusuma**

*Program Studi Manajemen, Universitas Kartamulia Purwakarta, Indonesia*

**Dede Yusuf Maulana\***

*Program Studi Manajemen, Universitas Kartamulia Purwakarta, Indonesia*

**Hening Lintang Kinanthi**

*Program Studi Manajemen, Universitas Kartamulia Purwakarta, Indonesia*

**Muhammad Fachmi**

*Program Studi Manajemen, Universitas Kartamulia Purwakarta, Indonesia*

**Mardiman**

*Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia*

**\*Penulis Korespondensi**

**Dede Yusuf Maulana**

[dedeyusuf.dosen99@gmail.com](mailto:dedeyusuf.dosen99@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history :

**Received:**

30 April 2025

**Revised:**

21 May 2025

**Accepted:**

30 May 2025

### ABSTRACT

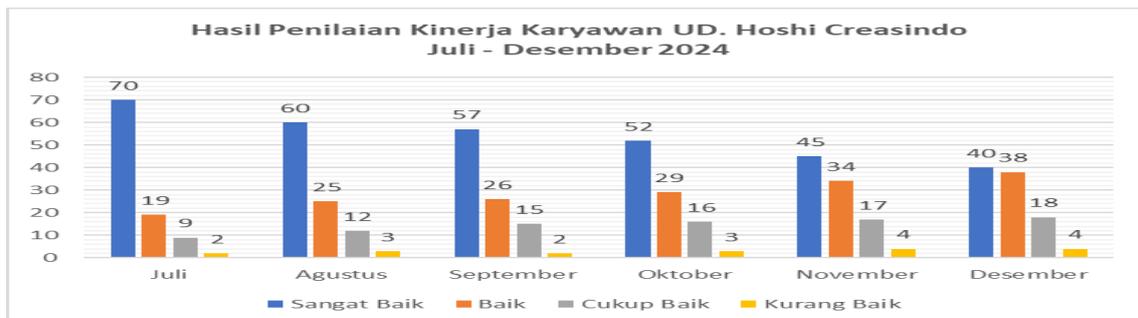
*Companies need to see how much employees are involved in working and preferred behavior that is not part of an employee's formal work obligations, but supports the effective functioning of the organization in order to achieve optimal employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior both partially and simultaneously on Employee Performance. The sample in this study were 47 respondents using saturated sampling as the sampling technique. Data processing in this study used SmartPLS 4.0. The results showed that Employee Engagement has a positive and significant influence on Employee Performance because it has a p values  $(0,003) < 0,05$ . The results also show that Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant influence on Employee Performance because it has p values  $(0,000) > 0,05$ . Finally, it is also known that Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior simultaneously on Employee Performance because it has a p values  $(0,000) > 0,05$ .*

**Keywords:** Employee Engagement; Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi yang dibentuk secara individu maupun secara berkelompok yang didalamnya terjadi kegiatan produksi barang atau jasa dengan tujuan untuk memperoleh sebuah keuntungan perlu untuk memiliki strategi untuk bersaing dan bisa bertahan pada saat ini. Meningkatkan kualitas SDM menjadi salah satu strategi yang dapat dilakukan suatu perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada UD. Hoshi Creasindo yang merupakan perusahaan konveksi yang berada di Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi dengan hasil produksinya berupa seragam sekolah mulai dari TK, SD, SMP, sampai dengan SMA yang telah bekerjasama dengan perusahaan tersebut. Namun pada beberapa bulan pada tahun 2024 terjadi penurunan dalam pencapaian kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara dalam (Nuraliza & Hermiati, 2023) kinerja karyawan yaitu kualitas serta kuantitas dari pekerjaan yang sudah dikerjakan selama melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang ditugaskan yang diberikan kepadanya.



**Gambar 1.** Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan UD. Hoshi Creasindo pada bulan Juli – Desember 2024.

Sumber: UD. Hoshi Creasindo, 2024.

Pada grafik tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2024 pada periode bulan Juli hingga Desember 2024 terjadi penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Dimana kinerja karyawan yang sangat baik menurun dari 70% pada bulan Juli menjadi 60% pada bulan Agustus. Bahkan terus menurun pada bulan September sampai dengan Desember 2024 sebesar 57%, 52%, 45%, dan 40%. Hal di atas membuktikan bahwa terdapat fenomena masalah terkait kinerja karyawan pada UD. Hoshi Creasindo.

Banyak hal faktor yang dapat menyebabkan menurunnya suatu penilaian kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan seberapa besar karyawan tersebut terlibat dalam bekerja atau yang dikenal dengan *employee engagement* (Hali, 2019). Menurut Albrecht dalam (Setyawan et al., 2024) Ketika seorang karyawan memiliki tingkat engagement yang tinggi, maka ia juga akan memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dimana karyawan tersebut akan mempunyai rasa kepuasan yang tinggi dan mempunyai kinerja yang lebih baik.

Penelitian mengenai *employee engagement* sudah banyak dilakukan, seperti penelitian dari (Badrianto & Maryadi, 2023) dan (Setyawan et al., 2024) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Nuraliza & Hermiati, 2023) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aspek lain yang juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi atau perusahaan secara efektif (Robbins & Judge, 2017). Pekerja

yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya sehingga jika dikelola dengan baik oleh perusahaan maka dengan meningkatnya OCB akan mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya (Suprayitno & Sutarno, 2021).

Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* sudah banyak dilakukan, seperti penelitian dari (Inkiriwang & Rahnjen Wijayadne, 2023) dan (Wuryantika, 2023) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Faiza et al., 2022) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1) Employee Engagement**

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) dalam (Fahri et al., 2022) mengatakan bahwa *Employee engagement* (keterikatan karyawan yaitu suatu daya pikir yang positif terhadap pekerjaan seperti ditunjukkan melalui *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), serta *focus* (konsentrasi).

Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi, termasuk produktivitas yang lebih baik, tingkat kehadiran yang tinggi, dan kualitas kerja yang lebih baik (Badrianto & Maryadi, 2023).

Menurut Lewiuci & Mustamu (2016) dalam (Nuraliza & Hermiati, 2023), *employee engagement* memiliki tiga indikator yaitu: *vigor* (Semangat), *dedication* (Dedikasi) dan *absorption* (Pemahaman/Konsentrasi).

### **2) Organizational Citizenship Behavior**

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, meliputi perilaku tentang orang lain secara sukarelawan untuk tugas yang ekstra, patuh terhadap aturan-aturan maupun prosedur yang berada di tempat kerja. (Wuryantika, 2023).

Menurut (Hikmah & Lukito, 2021) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima indikator diantaranya karyawan menunjukkan usaha lebih dibandingkan harapan perusahaan dan menunjukkan diri yang terkontrol, terorganisir dan memprioritaskan tugas maupun tanggung jawab (*conscientiousness*), memberikan pertolongan yang bukan tanggung jawabnya dan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerjanya terkait permasalahan pekerjaan (*altruism*), perbuatan hormat yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah (*courtesy*), kemauan bertoleransi dan berperilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal (*sportsmanship*) dan partisipasinya aktif karyawan pada kehidupan pekerjaan dalam organisasi (*civic virtue*).

### **3) Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan yang berpengaruh secara keseluruhan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Wuryantika, 2023).

Menurut Wibowo dalam (Aprillilyantari et al., 2021) kinerja merupakan suatu yang berhubungan pada pelaksanaan terhadap pekerjaan serta hasil yang diperoleh para pegawai dari pekerjaan itu sendiri.

Menurut Bernardin dalam (Setyawan et al., 2024) ada enam kriteria penilaian kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan dampak interpersonal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut A.Dale Timple dalam (Edi Wanda, 2022) yaitu :1) Kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan ketrampilan. 2) Komitmen Organisasi yaitu suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif. 3) Gaya Kepemimpinan yaitu pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. 4) Kepuasan kerja yaitu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

#### 4) Hubungan Employee Engagement dan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement* atau keterlibatan karyawan. *Employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, motivasi, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen, lebih bersemangat, dan lebih produktif (Badrianto & Maryadi, 2023).

*H1: Terdapat pengaruh antara Employee engagement terhadap Kinerja Karyawan*

#### 5) Hubungan Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan

Para karyawan yang menerapkan perilaku kerja dengan sukarela akan meningkatkan kinerja mereka sehingga mengindikasikan bahwa semakin meningkat kinerja, maka produktivitas semakin meningkat dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan (Nasution & Khair, 2022).

*H2: Terdapat pengaruh antara Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*

#### 6) Hubungan Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, dan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement* atau keterlibatan karyawan. *Employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, motivasi, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen, lebih bersemangat, dan lebih produktif (Badrianto & Maryadi, 2023).

*H3: Terdapat pengaruh antara Employee engagement dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode kuantitatif dan verifikatif untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang akan diteliti, Adapun objek yang akan diteliti yaitu *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

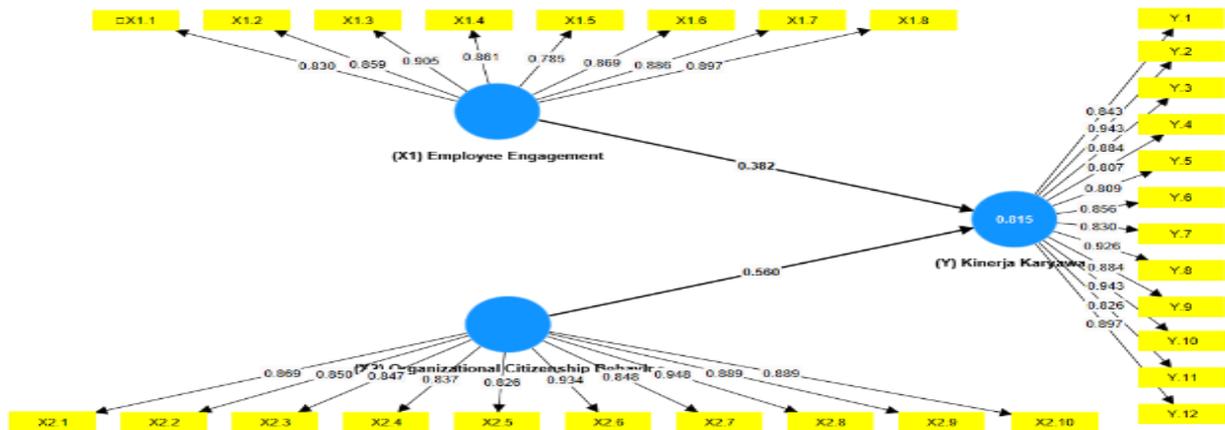
Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen lain. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di UD. Hoshi Creasindo sebanyak 47 responden yang diperoleh

dengan menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh. Olah data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Evaluasi Outer dan Inner Model

Berikut ini adalah outer dan inner model melalui SmartPLS 4.0 :



**Gambar 2.** Outer dan Inner Model  
Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

### 4.2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Berikut ini hasil Uji Validitas Konvergen melalui nilai *Loading Factor* (*Outer Loadings*):

**Tabel 1.** *Loading Factor* (*Outer Loadings*)

	X1	X2	Y
X1.1	0.830		
X1.2	0.859		
X1.3	0.905		
X1.4	0.861		
X1.5	0.785		
X1.6	0.869		
X1.7	0.886		
X1.8	0.897		
X2.1		0.869	
X2.2		0.850	
X2.3		0.847	
X2.4		0.837	
X2.5		0.826	
X2.6		0.934	
X2.7		0.848	
X2.8		0.948	
X2.9		0.889	
X2.10		0.889	
Y.1			0.843
Y.2			0.943
Y.3			0.884
Y.4			0.807
Y.5			0.809

Y.6			0.856
Y.7			0.830
Y.8			0.926
Y.9			0.884
Y.10			0.943
Y.11			0.826
Y.12			0.897

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh indikator penelitian ini valid karena nilai *Loading Factor (Outer Loadings)* > 0,7.

Berikut ini hasil Uji Validitas Konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*:

**Tabel 2. AVE**

	Average variance extracted (AVE)
X1	0.744
X2	0.765
Y	0.761

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh indikator penelitian ini valid karena nilai AVE > 0,5.

#### 4.3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Berikut ini hasil Uji Validitas Diskriminan melalui nilai *Fornell-Larker Criterion*:

**Tabel 3. Fornell-Larker Criterion**

	X1	X2	Y
X1	0.862		
X2	0.832	0.885	
Y	0.848	0.878	0.872

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh indikator penelitian ini valid karena nilai korelasi satu akar AVE dengan konstruk variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan dengan konstruk variabel lainnya.

Berikut ini hasil Uji Validitas Diskriminan melalui nilai *Cross Loadings*:

**Tabel 4. Cross Loadings**

	X1	X2	Y
X1.1	0.830	0.745	0.755
X1.2	0.859	0.654	0.662
X1.3	0.905	0.752	0.775
X1.4	0.861	0.696	0.694
X1.5	0.785	0.763	0.754
X1.6	0.869	0.631	0.722
X1.7	0.886	0.751	0.775

X1.8	0.897	0.733	0.688
X2.1	0.743	0.869	0.695
X2.2	0.717	0.850	0.735
X2.3	0.782	0.847	0.728
X2.4	0.751	0.837	0.897
X2.5	0.729	0.826	0.811
X2.6	0.713	0.934	0.818
X2.7	0.668	0.848	0.640
X2.8	0.790	0.948	0.805
X2.9	0.709	0.889	0.722
X2.10	0.662	0.889	0.756
Y.1	0.692	0.781	0.843
Y.2	0.809	0.762	0.943
Y.3	0.740	0.873	0.884
Y.4	0.639	0.715	0.807
Y.5	0.748	0.720	0.809
Y.6	0.707	0.751	0.856
Y.7	0.616	0.646	0.830
Y.8	0.776	0.797	0.926
Y.9	0.734	0.764	0.884
Y.10	0.809	0.762	0.943
Y.11	0.812	0.813	0.826
Y.12	0.753	0.763	0.897

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh indikator penelitian ini valid karena nilai Cross Loading masing-masing indikator terhadap variabelnya sudah lebih tinggi dibandingkan hubungannya dengan konstruk variabel lain.

#### 4.4. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil Uji Validitas Diskriminan melalui nilai *Cronbach's Alpha*:

**Tabel 5. Cronbach's Alpha**

	Cronbach's alpha
X1	0.950
X2	0.966
Y	0.971

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui kuesioner dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Berikut ini hasil Uji Validitas Diskriminan melalui nilai *Composite Reliability*:

**Tabel 6. Composite Reliability**

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1	0.951	0.959
X2	0.968	0.970
Y	0.972	0.974

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui kuesioner dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *Composite Reliability* > 0,60.

#### 4.5. Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil Uji *Multikolinearitas* melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

**Tabel 7. Multikolinearitas (VIF)**

	X1	X2	Y
X1			3.258
X2			3.258
Y			

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui data dalam penelitian ini tidak ada indikasi multikolinearitas, karena nilai nilai VIF indikator (3,258) kurang dari 5.

#### 4.6. Hasil Model Fit

Berikut ini hasil Uji Model Fit dengan SmartPLS 4.0:

**Tabel 8. Model Fit**

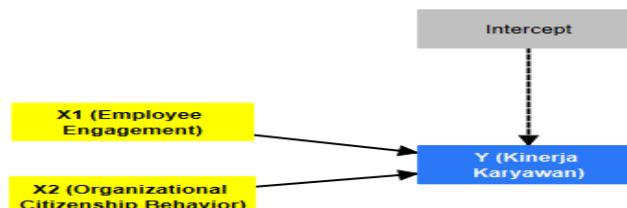
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.088	0.088
NFI	0,954	0,954

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai SRMR sebesar  $0,088 < 0,10$  dan nilai NFI sebesar  $0,954 > 0,90$  yang menunjukkan model fit penelitian ini dinilai baik.

#### 4.7. Model Regresi Linier Berganda

Model Uji Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini :



**Gambar 3. Model Regresi Linier Berganda**

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

#### 4.8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berikut ini hasil *Hipotesis Parsial (Uji t)* dengan SmartPLS 4.0:

**Tabel 9. Hipotesis Parsial (Uji t)**

	T value	P value
X1	3.152	0.003
X2	4.636	0.000
Intercept	2.707	0.010

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X1 (*Employee Engagement*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), karena *P Values* (0,003) < 0,05.

Selain itu, diketahui juga bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X2 (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), karena *P Values* (0,000) < 0,05.

#### 4.9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini hasil *Hipotesis Simultan (Uji F)* dengan SmartPLS 4.0:

**Tabel 10. Hipotesis Simultan (Uji F)**

	F	P value
Total	0.000	0.000
Error	0.000	0.000
Regression	89.866	0.000

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X1 (*Employee Engagement*) dan X2 (*Organizational Citizenship Behavior*) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), karena *P Values* (0,000) < 0,05.

#### 4.10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil Uji *Koefisien Determinasi*:

**Tabel 10. Koefisien Determinasi**

	Y (Kinerja Karyawan)
R-square	0.803
R-square adjusted	0.794
Durbin-Watson test	1.181

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui (*Employee Engagement*) dan X2 (*Organizational Citizenship Behavior*) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79,4% terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan UD. Hoshi Creasindo di Kabupaten Bekasi menunjukkan *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga jika *Employee Engagement* semakin meningkat maka Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut juga akan meningkat. *Organizational Citizenship Behavior* juga secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga jika *Organizational Citizenship Behavior* semakin meningkat maka Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut juga akan meningkat. Terakhir disimpulkan bahwa, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan juga diketahui memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79,4% terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## REFERENSI

- Aprillilyantari, N. K., Abiyoga W., N. L. A., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Konflik Kerja, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Adiwana Resort Jembawan Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 541–549.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SEIK :Journal of Management & Business*, 6(2), 498–505.
- Edi Wanda, Maulidar (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. KP RIZKI PERKASA Di Gampong babah krueng kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis E-QIEN*, Vol. 9 No. 2.
- Fahri, A., Hayati, S., & Minarni. (2022). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Employee Engagement di PT. Maruki. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1.
- Faiza, G., Muliadi Manalu, F., & Asmarazisa Aziz, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *POSTGRADUATE MANAGEMENT JOURNAL*, 2(1).
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Jurnal Bisnis dan Manajemen Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal UNMER: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index>
- Inkiriwang, M., & Rahnjen Wijayadne, D. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 8(4).
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah

Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>

Nuraliza, A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 741–748. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1128>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*.

Setyawan, A. A., Ningsih, Y., Utami, E. Y., Yakin, I., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Public Service Motivation Dan Affective Commitment Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 08(02), 1–14.

Suprayitno, & Sutarno. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Di Surakarta. *Journal of Business and Banking*, 11(1). <https://doi.org/10.14414/jbb.v11i1.2505>

Wuryantika, A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Organizational Trust. *Agility:Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 01(01). <https://lenteranusa.id/>