

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON COMPANY PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) SOUTH, WEST, SOUTHEAST SULAWESI MAIN DISTRIBUTION UNIT

Andhika Sepratama Wicaksono¹, Syarifuddin²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
andhikawicaksono0@student.telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrack

Penelitian ini mengkaji pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan employee engagement terhadap kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingkat partisipasi dan keterlibatan pegawai. Penurunan pencapaian target penjualan listrik dan inovasi pada tahun 2024 mengisyaratkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-kausal digunakan dalam studi ini, dengan teknik simple non probability sampling untuk menentukan 93 responden berdasarkan rumus Slovin dan toleransi kesalahan 10%. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, serta analisis dengan memakai regresi linier berganda melalui SPSS versi 27. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya OCB dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara individu maupun bersamaan. Hasil ini menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang mendukung keterlibatan aktif dan perilaku sukarela guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Kinerja Perusahaan, Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi

Abstract

This research explores how Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Engagement affect the performance of PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat (Sulselrabar). The organization's performance is strongly tied to the active involvement and contribution of its employees. A decrease in sales and innovation outcomes in 2024 highlighted potential issues in managing human resources. Using a quantitative approach with a descriptive-causal design, the study employed simple non probability sampling to select 93 participants, determined using the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were gathered via questionnaires and analyzed through multiple linear regression using SPSS version 27. The analysis revealed that both OCB and employee engagement positively influence individual performance and, together, significantly affect organizational outcomes. These results highlight the importance of cultivating a workplace culture that promotes initiative and strong commitment to ensure sustainable organizational success.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Employee Performance, Company Performance, Human Resources, Organizational Behavior

I. PENDAHULUAN

Di tengah pesatnya perkembangan global dan teknologi, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saing dan efisiensi. Hal ini hanya dapat dicapai melalui kinerja organisasi yang konsisten dan optimal. Kinerja tersebut tidak semata bergantung pada strategi bisnis atau teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama terkait perilaku kerja dan tingkat keterlibatan karyawan. SDM menjadi elemen kunci dalam menggerakkan organisasi, tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang menentukan arah dan keberhasilan perusahaan ke depan. Oleh karena itu, penguatan kinerja SDM menjadi prioritas strategis bagi manajemen, salah satunya dengan mendorong perilaku OCB dan meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Menurut Sembiring dan Syarifuddin (2024), sumber daya manusia memegang peran vital dalam kelancaran operasional serta pencapaian tujuan organisasi. Perihal tersebut selaras dengan pendapat Ayuningtias et al. (2018) yang menyampaikan bahwasanya kinerja perusahaan sebagai indikator keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, yang menjadi salah satu faktor kunci dalam memenangkan persaingan global.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada tindakan yang dilakukan karyawan secara sukarela, di luar kewajiban resmi mereka, yang meskipun tidak memperoleh imbalan langsung, tetap memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan dan kinerja organisasi. Tindakan ini meliputi hal-hal seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Semakin tinggi tingkat OCB yang diperlihatkan oleh karyawan, semakin besar kemungkinan terciptanya suasana kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan inovatif.

Di sisi lain, keterikatan karyawan (*employee engagement*) menggambarkan kondisi mental positif di mana individu menunjukkan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya, mencakup perasaan emosional, pemikiran, dan tindakan fisik. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat, dan kepuasan kerja yang besar. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja, loyalitas, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, sebagai industri ketenagalistrikan Indonesia, menghadapi beragam tantangan terkait kinerja, terutama dalam pencapaian target penjualan dan pengembangan inovasi. Meskipun perusahaan ini memiliki infrastruktur dan sumber daya yang kuat, data menunjukkan adanya penurunan pencapaian target penjualan dan skor *employee engagement* dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan adanya isu mendasar dalam pengelolaan SDM yang perlu mendapat perhatian serius. Data internal PT PLN UID Sulselrabar menunjukkan bahwa pada tahun 2023 hingga 2024 terjadi penurunan persentase pencapaian target penjualan tenaga listrik. Selain itu, terjadi penurunan dalam jumlah inovasi yang dihasilkan, yang kemungkinan mencerminkan berkurangnya motivasi berinovasi di kalangan karyawan. Kondisi ini diduga merupakan akibat dari menurunnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan keterikatan karyawan, yang berikutnya berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Organisasi yang berhasil mendorong karyawan untuk memiliki OCB yang tinggi dan tingkat engagement yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Budaya kerja yang mendorong kolaborasi, kepedulian terhadap sesama, dan keterlibatan aktif karyawan akan memperkuat fondasi organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis, sekaligus meningkatkan kepuasan pelanggan dan produktivitas.

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan *employee engagement* dengan peningkatan kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Namun, belum banyak studi yang secara spesifik mengkaji pengaruh keduanya secara simultan di lingkungan perusahaan sektor ketenagalistrikan milik negara seperti PT PLN, khususnya di Unit Induk Distribusi Sulselrabar. Hal ini menciptakan celah penelitian yang layak untuk dieksplorasi lebih lanjut guna memberikan kontribusi teoritis maupun praktis.

Selain itu, perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, khususnya akibat transformasi teknologi dan perubahan budaya kerja pasca-pandemi, menuntut pemahaman baru terhadap tingkat keterlibatan karyawan serta perilaku ekstra peran mereka dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Karena itu, penelitian ini memiliki tujuan agar dapat menjawab celah tersebut dengan menganalisis dampak gabungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan *employee engagement* terhadap kinerja organisasi, sekaligus mempertimbangkan kemungkinan adanya faktor lain

yang turut memengaruhi hubungan tersebut. Berdasarkan kajian literatur dari sejumlah penelitian sebelumnya yang telah dibahas dalam bagian latar belakang, serta hasil pra-survei terhadap lima responden, peneliti pun termotivasi untuk melakukan kajian lebih mendalam melalui penelitian yang berjudul : **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT PLN UID SULSELBAR”**.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wardhana (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan berbagai aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja, termasuk karyawan, manajer, dan staf lainnya, guna mendukung kelancaran aktivitas organisasi dalam menggapai tujuannya. Dikarenakan sumber daya manusia adalah aset yang berharga, organisasi perlu memastikan lingkungan kerja yang berkualitas dan membina karyawan supaya mampu menyumbangkan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Winarno (2024), kinerja karyawan menunjukkan tingkat pencapaian individu terhadap target kerja yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, efisiensi, dan inovasi. Sementara itu, Azzahra dan Syarifuddin (2024) menjelaskan bahwa kinerja bukan hanya hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencakup keseluruhan proses pelaksanaannya. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan sangat penting karena secara langsung memengaruhi pencapaian target perusahaan, baik dari segi produktivitas, efisiensi operasional, maupun kepuasan pelanggan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah bentuk perilaku positif dari karyawan yang dilakukan secara sukarela di luar tanggung jawab resmi, namun turut mendukung kelancaran dan keberhasilan operasional organisasi. Bentuk perilaku ini mencakup kesediaan membantu sesama rekan, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, serta menjunjung tinggi etika kerja.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap tugasnya serta terhadap organisasi tempat ia bekerja. Konsep ini terdiri dari tiga aspek utama, yaitu semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*). Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi biasanya menunjukkan energi yang positif, komitmen kuat terhadap tugasnya, dan kemampuan untuk sepenuhnya fokus pada aktivitas kerja.

Keterkaitan Organizational Citizenship Behavior dengan Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tindakan sukarela dari karyawan yang dilakukan di luar tanggung jawab resmi, namun tetap mendukung kelancaran dan tujuan organisasi. Perilaku ini meliputi kontribusi tambahan seperti membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja yang kondusif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya didasarkan pada penyelesaian tugas utama, tetapi juga pada kontribusi ekstra yang meningkatkan produktivitas tim dan organisasi. Melalui OCB, karyawan menunjukkan

tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, yang nantinya memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas serta efektivitas kerja secara menyeluruh.

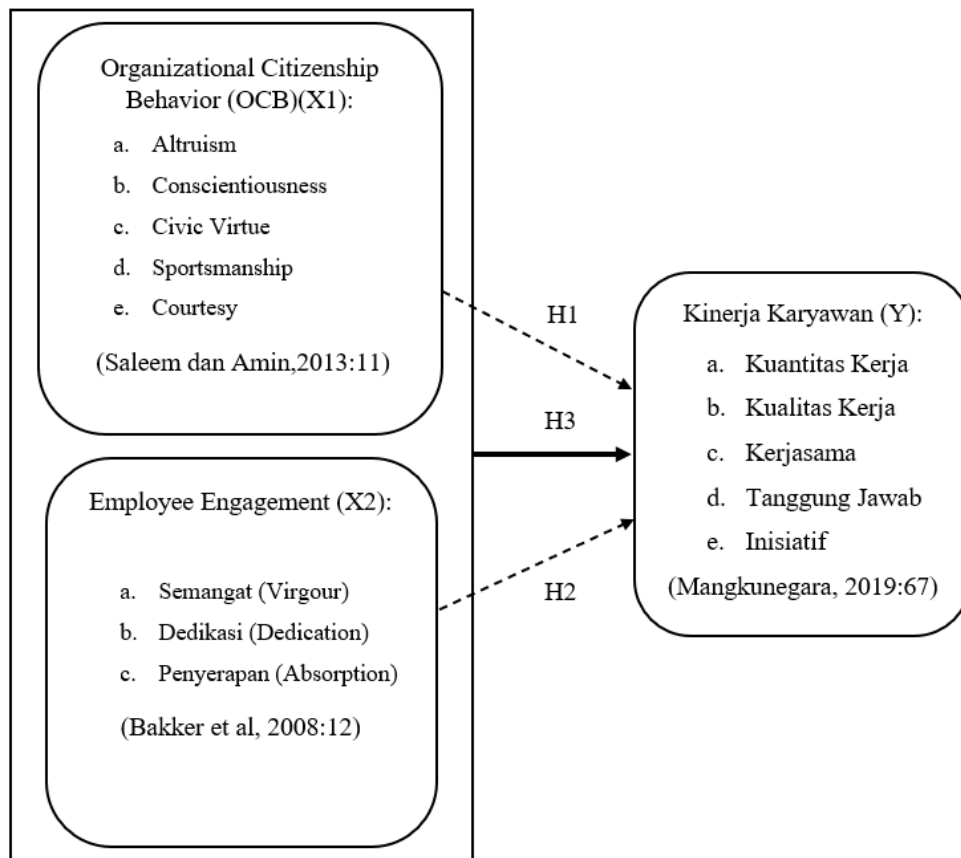
Keterkaitan *Employee Engagement* dengan *Kinerja Karyawan*

Employee engagement mengacu pada keterlibatan emosional, intelektual, dan fisik seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi umumnya terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) mencerminkan sejauh mana komitmen mereka terhadap pekerjaan, yang berpengaruh pada cara mereka menyelesaikan tanggung jawab, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.. Karyawan yang terlibat secara aktif biasanya menunjukkan semangat kerja yang tinggi, antusiasme, serta kepuasan terhadap peran mereka, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim.

Keterkaitan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Employee Engagement* dengan *Kinerja Karyawan*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan *Employee Engagement* merupakan dua konsep yang saling melengkapi dan secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. OCB mencerminkan perilaku sukarela karyawan di luar kewajiban formal, seperti membantu rekan kerja, mendukung pencapaian tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan, serta menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Di sisi lain, *employee engagement* menggambarkan keterlibatan karyawan secara emosional, mental, dan fisik dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mendorong kontribusi maksimal yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan konsentrasi penuh.

STRUKTUR PEMIKIRAN



Hipotesis Penelitian:

1. H1 Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.
2. H2 Employee Engagement juga berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut.
3. H3 Secara simultan, OCB dan keterikatan karyawan memberikan pengaruh positif terhadap performa kerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain deskriptif-kausal untuk mengkaji pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Employee Engagement terhadap kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar. Dari total 1.404 karyawan, sebanyak 93 responden dipilih dengan memakai teknik non probability sampling berlandaskan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%. Pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner berskala Likert lima poin yang telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis data dengan memakai regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27, disertai uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model. Hasil ini diharapkan menjadi dasar objektif dalam pengambilan keputusan manajerial terkait pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja organisasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

No	Item Pernyataan	R HITUNG	R TABEL	Ket
Organizational Citizenship Behavior				
1	X1.1	0,627	0,361	Valid
2	X1.2	0,602	0,361	Valid
3	X1.3	0,513	0,361	Valid
4	X1.4	0,598	0,361	Valid
5	X1.5	0,623	0,361	Valid
6	X1.6	0,591	0,361	Valid
7	X1.7	0,705	0,361	Valid
8	X1.8	0,680	0,361	Valid
9	X1.9	0,365	0,361	Valid
10	X1.10	0,751	0,361	Valid
Employee Engagement				
1	X2.1	0,755	0,361	Valid
2	X2.2	0,762	0,361	Valid
3	X2.3	0,696	0,361	Valid
4	X2.4	0,699	0,361	Valid
5	X2.5	0,571	0,361	Valid
6	X2.6	0,678	0,361	Valid
7	X2.7	0,715	0,361	Valid
8	X2.8	0,638	0,361	Valid
9	X2.9	0,788	0,361	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y1	0,759	0,361	Valid
2	Y2	0,690	0,361	Valid
3	Y3	0,744	0,361	Valid
4	Y4	0,757	0,361	Valid
5	Y5	0,760	0,361	Valid
6	Y6	0,727	0,361	Valid
7	Y7	0,631	0,361	Valid
8	Y8	0,723	0,361	Valid
9	Y9	0,696	0,361	Valid
10	Y10	0,660	0,361	Valid

Uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel OCB, Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan memenuhi kriteria valid, dengan r hitung di atas r tabel 0,361 pada signifikansi 5% ($N=93$). Nilai r untuk OCB (X_1) berkisar 0,365–0,751, Employee Engagement (X_2) antara 0,571–0,788, dan Kinerja Karyawan (Y) dari 0,631–0,760. Hasil tersebut menegaskan bahwasanya instrumen yang digunakan valid serta layak digunakan dalam penelitian.

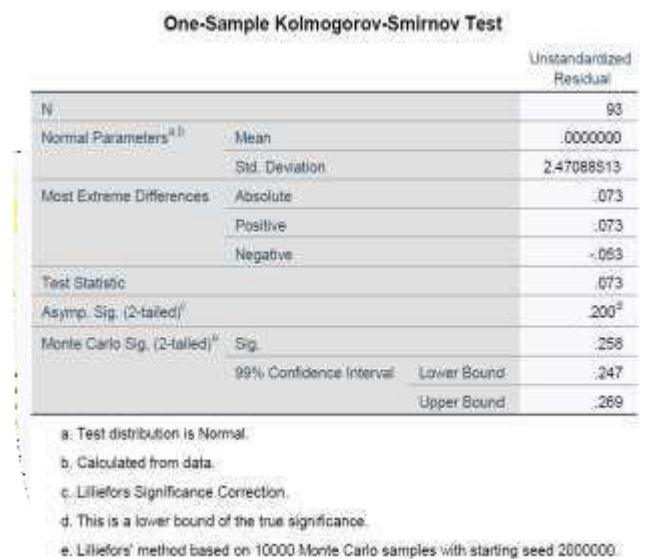
Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	0,836	Reliabel
Employee Engagement	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,892	Reliabel

Uji diatas memperlihatkan bahwasanya OCB, Employee Engagement, serta Kinerja Karyawan memiliki konsistensi internal tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing 0,836; 0,867; dan 0,892. Karena seluruh nilai melebihi batas minimum 0,70, instrumen dinyatakan reliabel. Ini menandakan item dalam kuesioner saling berkorelasi dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel secara akurat.

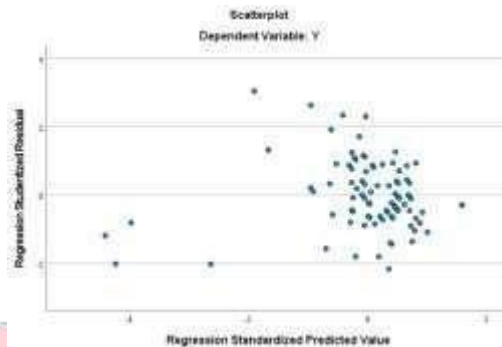
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Uji normalitas dilaksanakan dengan dua metode, yakni Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan analisis grafik P-P Plot. Hasil uji K-S menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, yang berada di atas taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, data residual dinyatakan berdistribusi normal. Temuan ini diperkuat oleh grafik P-P Plot yang menampilkan titik-titik data tersebar secara merata mengikuti garis diagonal, serta histogram residual yang memperlihatkan pola lonceng simetris, menandakan tidak adanya skewness yang berarti.

Uji Heteroskedastisitas



Uji ini menggunakan scatterplot antara residual dan nilai prediksi standar. Hasil memperlihatkan sebaran titik residual yang acak di sekitar garis horizontal tanpa pola jelas, menandakan varians tetap. Dengan demikian, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.577	2.035			1.266	.209		
	X1	.559	.095	.523		5.877	< .001	.258	3.870
	X2	.449	.097	.412		4.633	< .001	.258	3.870

a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas ditinjau dari nilai Tolerance dan VIF. Variabel OCB dan Employee Engagement memiliki Tolerance 0,258 dan VIF 3,870. Karena Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, tidak ada indikasi multikolinearitas antar variabel independen dalam model.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.577	2.035			1.266	.209
	X1	.559	.095	.523		5.877	< .001
	X2	.449	.097	.412		4.633	< .001

a. Dependent Variable: Y

Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,577 + 0,559X1 + 0,449X2$. Artinya, peningkatan satu unit pada OCB (X1) meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,559 unit, dan kenaikan satu unit pada employee engagement (X2) menambah kinerja sebesar 0,449 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t

Coefficients^a

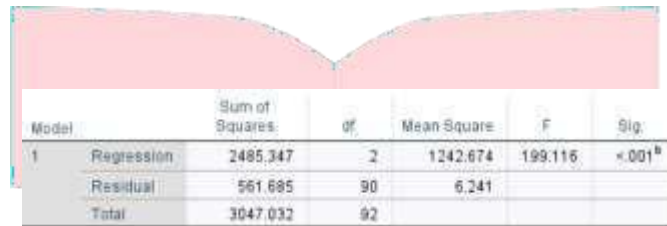
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.577	2.035			1.266	.209
	X1	.559	.095	.523		5.877	< .001
	X2	.449	.097	.412		4.633	< .001

a. Dependent Variable: Y

Secara parsial, uji t memperlihatkan bahwasanya Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi di bawah 0,001. Ini berarti bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat OCB tinggi—misalnya dengan sukarela membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas yang kuat, serta menyelesaikan tugas tanpa instruksi langsung—berperan besar dalam peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan studi terdahulu dari Arvin Gerald dan Syarifuddin (2022) serta Dewi Irawati (2021).

Begitu juga, Uji t pada variabel employee engagement menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,001. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, antusias, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik tersebut memberikan dampak positif langsung pada produktivitas dan pencapaian sasaran organisasi.

Uji F



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2485.347	2	1242.674	199.116	<.001 ^a
	Residual	561.685	90	6.241		
	Total	3047.032	92			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan employee engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung 199,116 dan signifikansi di bawah 0,001. Hal ini menandakan keduanya saling terkait dan berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja.

Uji Koefisien Determinasi



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.812	2.498

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,816 memperlihatkan bahwasanya 81,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh OCB dan employee engagement. Sisanya, 18,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, ataupun sistem penghargaan perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk hasil analisis, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya :

1. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Perusahaan Listrik Negara Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat berdasarkan hasil penilaian responden termasuk dalam kategori tinggi.
2. *Employee engagement* pada PT Perusahaan Listrik Negara Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat berdasarkan hasil penilaian responden termasuk dalam kategori tinggi.
3. Kinerja Perusahaan pada PT Perusahaan Listrik Negara Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat berdasarkan hasil penilaian responden termasuk dalam kategori sangat tinggi.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, secara parsial *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, secara simultan *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Perusahaan Listrik Negara Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat

Saran

1. Meningkatkan organizational citizenship behavior OCB karyawan melalui program internalisasi nilai-nilai organisasi, penghargaan terhadap perilaku sukarela, dan pembinaan budaya kerja yang kolaboratif.
2. Memperkuat employee engagement dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang relevan.
3. Mengintegrasikan pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karier agar karyawan merasa lebih terhubung dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

REFERENSI

- Aditya, N. (2021). Analisis Regresi Linier Berganda. [Referensi yang diterbitkan].
- Adri Firdaus. (2023). Pengaruh Employee Happiness dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Inovasi Pada PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Afrika Bandung. [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.
- Afandi, M. (2018). Kinerja dan Tanggung Jawab Pekerja dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Agung, M., & Noora, S. (2018). Employee Engagement dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: Penerbit Kinerja.
- Agus Purwanto, John Tampil Purba, Innocentius Bernarto, & Rosdiana Sijabat. (2021). Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior. [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.
- Ahmad, B. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18(2), 45-60.
- Annik Khoirunnissak. (2025). Analisis Pengaruh Self-Esteem, Locus Of Control dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan, Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderasi. [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.
- Anwar, M. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi Industri, 12(3), 102-115.
- Ardana, I. W. (2012). Pengaruh Kemampuan, Keterampilan, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arvin Geraldi, & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Telkom Witel Jember. [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.
- Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetya, A. Y. (2018). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. International Journal of Learning and Intellectual Capital, 15(3), 242–257. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2018.092376>
- Azzahra, E., & Syarifuddin, S. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Bogor. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 10(1), 485–499. <https://doi.org/10.29210/020243816>
- Bethari Wahyu Pangestika. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia. [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.

C.S.Z. Haedar. (2021). Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. Yogyakarta: Penerbit Inspirasi.

Chyung, S. Y., et al. (2018). Survey Research Methods. [Referensi yang diterbitkan].

Devi Nur Febrianti. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening Pada Plasa Telkom Ciamis. [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.

Dewi, I., Irawati, et al. (2021). Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 9(1), 25-38.

Dyne, L. V. (1995). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and New Directions. Journal of Applied Psychology, 80(2), 312-325.

Endah Prihartini, et al. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cideres Kabupaten Majalengka). [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.

Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Justina, & Ika Ayu Arie. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behaviours (OCB) Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada AUTO2000 Sanur. [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.

Kosim, A., et al. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero). Jurnal Kinerja Perusahaan, 17(1), 70-85.

Malhotra, N. K. (2020). Marketing Research: An Applied Orientation. 7th ed. Pearson.

Mangkunegara, A. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mu'tafi, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Malang: UMM Press.

N. Gökhan Torlak, Cemil Kuzey, Muhammet Sait Dinç, & Taylan Budurd. (2020). Links connecting nurses' planned behavior, burnout, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. [Name of Journal if available], Volume(Issue), pages.

Sembiring, N. M., & Syarifuddin, S. (2024). The influence of supervisor, teamwork, and discipline on employee performance. Alman: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1). <https://doi.org/10.36555/almana.v8i1.2298>

Wardhana, A., Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, ., Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Cirebon : Insania.

Wulandari, A. F., Winarno, A., Luturlean, B. S., Nur, F. (2024). Explaining Gender in Moderating The Effect of Competency, Work Discipline and Job Satisfaction on Lecturer Performance. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(2), 650-663.