



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6704-6711

P-ISSN: 2963 9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Employee Engagement, Self Awareness, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Organizational Citizenship Behaviour: Studi pada Kantor Pusat PTPN IV Regional II

Rahma Fadilah

Manajemen (SDM), Universitas Harapan Medan, Indonesia

rahmafadilla342@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh employee engagement, self awareness, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh organizational citizenship behaviour (OCB) pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Studi ini menyoroti tantangan optimalisasi sumber daya manusia di lingkungan bisnis yang kompetitif, di mana disparitas keterlibatan, kesadaran diri, dan komitmen memengaruhi hasil kinerja. Penelitian menggunakan metode survei eksplanatori kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan dan sampel sebanyak 172 orang yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah divalidasi dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement, self awareness, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi OCB. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan engagement, self awareness, dan komitmen untuk meningkatkan OCB dan kinerja secara keseluruhan. Penelitian menyimpulkan bahwa strategi SDM yang terarah sangat penting untuk keberhasilan organisasi yang berkelanjutan.

Kata kunci: Keterlibatan Karyawan, Komitmen Organisasi, Kinerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kesadaran Diri

1. Latar Belakang

Fenomena Penelitian

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal guna mencapai keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi yang berkelanjutan (Ilyas & Amelia, 2021; Rachman et al., 2021). Salah satu fenomena yang muncul di sektor perkebunan adalah adanya karyawan yang mampu menghasilkan kinerja berkualitas tinggi, meskipun sebagian lainnya mengalami kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan (Butt et al., 2016; Robbins & Judge, 2011). Selain itu, terdapat variasi dalam perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB), di mana sebagian karyawan menunjukkan sikap membantu tanpa pamrih, sementara yang lain kurang aktif dalam partisipasi organisasi di luar tugas formal (Rachman et al., 2021; Sapitri, 2016).

Keterlibatan karyawan (employee engagement) juga menunjukkan disparitas, dengan sebagian besar karyawan merasa antusias dan energik, namun ada pula yang kurang berdedikasi pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2011; Ilyas & Amelia, 2021). Di sisi lain, self awareness menjadi tantangan tersendiri, karena beberapa karyawan mengaku kesulitan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan pekerjaan (Rachman et al., 2021; Butt et al., 2016). Komitmen organisasi pun bervariasi, di mana hanya sebagian kecil karyawan yang merasa sangat terikat dan ingin berkarier jangka panjang di perusahaan (Sapitri, 2016; Robbins & Judge, 2011).

Permasalahan Penelitian

Permasalahan utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana employee engagement, self awareness, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi OCB (Butt et al., 2016; Rachman et al., 2021). Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya OCB sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, namun masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mekanisme pengaruh variabel-variabel tersebut secara simultan (Ilyas & Amelia, 2021; Sapitri, 2016).

Selain itu, masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara employee engagement, self awareness, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran mediasi OCB di sektor perkebunan, khususnya pada perusahaan BUMN di Indonesia (Rachman et al., 2021; Butt et al., 2016). Hal ini menjadi penting mengingat karakteristik pekerjaan di sektor ini yang menuntut kolaborasi, adaptasi, dan komitmen tinggi dari setiap individu (Ilyas & Amelia, 2021; Robbins & Judge, 2011).

Permasalahan lain yang muncul adalah bagaimana perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan employee engagement, self awareness, dan komitmen organisasi, sehingga mampu mendorong perilaku OCB dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Sapitri, 2016; Rachman et al., 2021).

Tujuan, Urgensi, dan Kebaruan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, self awareness, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Urgensi penelitian ini terletak pada upaya memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan teori manajemen SDM, khususnya terkait peran OCB sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perkebunan (Butt et al., 2016; Rachman et al., 2021). Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi tiga variabel utama (employee engagement, self awareness, dan komitmen organisasi) secara simultan dengan OCB sebagai mediator, serta fokus pada konteks perusahaan BUMN perkebunan di Indonesia, yang masih jarang diteliti dalam literatur manajemen kontemporer (Ilyas & Amelia, 2021; Sapitri, 2016).

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori untuk menguji pengaruh employee engagement, self awareness, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh organizational citizenship behaviour (OCB) pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II (Ilyas & Amelia, 2021; Sugiyono, 2022; Cresswell & Cresswell, 2022). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai hubungan antar variabel penelitian serta memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik (Sudaryono, 2023; Emzir, 2021).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan kepada responden (Ghozali & Latan, 2015; Rachman et al., 2021). Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4, yang dinilai efektif untuk menguji model hubungan kausal antar variabel laten dalam penelitian manajemen sumber daya manusia (Butt et al., 2016; Cresswell & Cresswell, 2022).

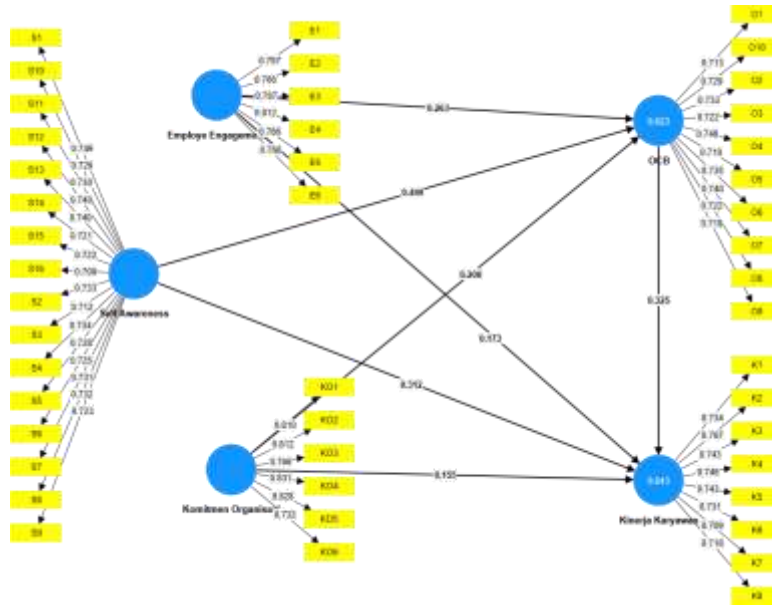
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, dengan jumlah sampel sebanyak 172 orang yang dipilih menggunakan teknik random sampling untuk memastikan representativitas data (Ilyas & Amelia, 2021; Sugiyono, 2022). Penentuan jumlah sampel didasarkan pada rumus Slovin dan memperhatikan proporsi populasi yang ada, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas (Sudaryono, 2023; Emzir, 2021).

Prosedur penelitian diawali dengan penyusunan instrumen, uji validitas dan reliabilitas, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, serta pengolahan dan analisis data menggunakan SEM-PLS. Setiap tahapan dilakukan secara sistematis untuk memastikan keabsahan dan keandalan hasil penelitian (Ghozali & Latan, 2015; Sugiyono, 2022; Cresswell & Cresswell, 2022). Dengan demikian, metode yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris yang kuat dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor perkebunan.

3. Hasil dan Pembahasan

Artikel ini membahas dan menganalisis mengenai variabel-variabel yaitu: pengaruh Employee Engagement (X1), Self Awareness (X2) Dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), Melalui Organizational Citizenship Behaviour (Z). Dimana variabel Employee Engagement, Self Awareness dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behaviour Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan

untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data responden, sementara statistik inferensial digunakan untuk menguji dan membuktikan suatu hipotesis melalui SmartPLS-SEM.



Gambar 1. Model Struktural PLS

Diketahui bahwa masing masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,5. Menurut Ghozali (2016), nilai *outer loading* antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data tersebut menunjukkan indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebeih lanjut.

Tabel 1. Composite Reliability

	Composite Reliability
<i>Employee engagement</i>	0.906
<i>Self Awareness</i>	0.948
Komitmen organisasi	0.913
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.918
Kinerja karyawan	0.905

Menunjukkan bahwa kategori cukup baik, masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria penilaian reliabilitas *outer model* dengan nilai *composite reliability* > 0,7. Dengan demikian analisis *outer model* dilanjutkan ke tahap validitas *outer model*.

Tabel 2. Avarage Variance Extraced (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Employee engagement</i>	0.617
<i>Self Awareness</i>	0.531
Komitmen organisasi	0.636
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.529
Kinerja karyawan	0.543

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai AVE setiap konstruk pada model akhir sudah mencapai nilai > 0,5. Dengan demikian model persamaan struktural yang diajukan sudah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Tabel 3. R Square

	R Square
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.623
Kinerja Karyawan	0.643

Berdasarkan nilai R^2 pada tabel 4.13 diketahui nilai R^2 dari *Organizational citizenship behaviour* adalah 0,623. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel *employee engagement* (X1), *self awareness* (X2) dan komitmen organisasi (X3) mampu mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (Z) sebesar 62,3% sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Diketahui nilai R^2 dari kinerja karyawan (Y) adalah 0,643. Nilai tersebut dapat diartikan variabel *employee engagement* (X1), *self awareness* (X2) dan komitmen organisasi (X3) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 64,3%, sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Tabel 4. Path Coefficients (direct effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Employee engagement</i> -> Kinerja karyawan	0.173	0.169	0.075	2.293	0.022
<i>Self Awareness</i> -> Kinerja karyawan	0.312	0.311	0.083	3.744	0.000
Komitmen organisasi -> Kinerja karyawan	0.155	0.157	0.057	2.726	0.006
<i>Employee engagement</i> -> <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.263	0.261	0.071	3.691	0.000
<i>Self Awareness</i> -> <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.499	0.499	0.069	7.221	0.000
Komitmen organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.200	0.204	0.080	2.490	0.013
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> -> Kinerja	0.325	0.328	0.080	4.034	0.000

- a. Diketahui *employee engagement* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,173 dan signifikan dengan p value $0,022 < 0,05$.
- b. Diketahui *self awareness* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,312 dan signifikan dengan p value $0,000 < 0,05$.
- c. Diketahui komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,155 dan signifikan dengan p value $0,006 < 0,05$. 0.000 110
- d. Diketahui *employee engagement* (X1) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Z) dengan nilai koefisien jalur 0,263 dan signifikan dengan p value $0,000 < 0,05$.
- e. Diketahui *self awareness* (X2) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Z) dengan nilai koefisien jalur 0,499 dan signifikan dengan p value $0,000 < 0,05$.
- f. Diketahui komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Z) dengan nilai koefisien jalur 0,200 dan signifikan dengan p value $0,013 < 0,05$.
- g. Diketahui *organizational citizenship behavior* (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,325 dan signifikan dengan p value $0,000 < 0,05$.

Tabel 5. Path Coefficients (Indirect effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Employee engagement -> Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja karyawan</i>	0.085	0.087	0.036	2.360	0.018
<i>Self Awareness -> Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja karyawan</i>	0.162	0.165	0.051	3.189	0.001
<i>Komitmen organisasi -> Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja karyawan</i>	0.065	0.065	0.026	2.497	0.013

- Employee engagement (X1) secara tidak langsung berpengaruh positif dengan nilai koefisien jalur 0,085 dan signifikan dengan nilai p value 0,018 < 0,05 terhadap kinerja karyawan (Y) melalui organizational citizenship behavior (Z). Dengan kata lain organizational citizenship behavior (Z) mampu memediasi hubungan antara Employee engagement (X1) dengan kinerja karyawan (Y).
- Self awareness (X2) secara tidak langsung berpengaruh positif dengan nilai koefisien jalur 0,162 dan signifikan dengan nilai p value 0,001 < 0,05 terhadap kinerja karyawan (Y) melalui organizational citizenship behavior (Z). Dengan kata lain organizational citizenship behavior (Z) mampu memediasi hubungan antara Employee engagement (X1) dengan kinerja karyawan (Y).
- Komitmen organisasi (X3) secara tidak langsung berpengaruh positif dengan nilai koefisien jalur 0,065 dan signifikan dengan nilai p value 0,013 < 0,05 terhadap kinerja karyawan (Y) melalui organizational citizenship behavior (Z). Dengan kata lain organizational citizenship behavior (Z) mampu memediasi hubungan antara Employee engagement (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	P Values	Kesimpulan
Direct Effect			
<i>Employee engagement-> Kinerja karyawan</i>	0.173	0.022	Diterima
<i>Kinerja karyawan</i>	0.312	0.000	Diterima
<i>Employee engagement -> Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.155	0.006	Diterima
<i>Self Awareness -> Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.263	0.000	Diterima
<i>Komitmen organisasi -> Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.499	0.000	Diterima
<i>Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja karyawan</i>	0.200	0.013	Diterima
	0.325	0.000	Diterima
Indirect Effect			
<i>Employee engagement -> Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja karyawan</i>	0.085	0.018	Diterima
<i>Self Awareness -> Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja karyawan</i>	0.162	0.001	Diterima
<i>Komitmen organisasi -> Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja karyawan</i>	0.065	0.013	Diterima

Pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,022 (<0,05) menandakan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, keterlibatan karyawan yang tinggi menjadi salah satu faktor strategis dalam mendorong pencapaian target organisasi, efisiensi operasional, serta peningkatan kualitas layanan atau produksi. Hal ini sejalan dengan

teori *Employee Engagement* yang dikemukakan oleh Kahn (1990), di mana keterlibatan muncul ketika individu merasa aman, memiliki makna, dan tersedia secara psikologis dalam peran kerjanya. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bernilai dan didukung oleh organisasi akan menunjukkan antusiasme, fokus, dan dedikasi yang tinggi.

Pengaruh *Self awareness* terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Awareness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,312 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran diri yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Penelitian oleh Lestari (2020) juga menegaskan bahwa *self awareness* membantu individu dalam mengembangkan tanggung jawab, memperbaiki perilaku, dan meningkatkan kemampuan kolaborasi dalam tim. Maka karyawan yang memiliki *self awareness* yang tinggi cenderung lebih stabil secara emosional, mampu mengontrol reaksi dalam situasi sulit, serta dapat menjalin hubungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,155 dengan nilai signifikansi 0,006 ($<0,05$), mengindikasikan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan cukup kuat dan signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki orientasi jangka panjang terhadap perusahaan dan merasa bahwa tempat mereka bekerja saat ini dapat mendukung pertumbuhan karier serta tujuan profesional mereka. Sikap ini mencerminkan adanya komitmen afektif dan keinginan untuk berkontribusi secara berkelanjutan terhadap perusahaan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kinerja karyawan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,325 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kinerja dan OCB berada pada tingkat yang kuat dan dapat diterima secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik seperti target dan insentif bisa memacu kinerja, namun tidak selalu sejalan dengan tumbuhnya sikap kerja sukarela jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif. Untuk itu, perusahaan perlu terus mendorong budaya kerja yang tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga menghargai kontribusi yang tidak terlihat, seperti kepedulian antar rekan kerja, loyalitas, dan inisiatif pribadi yang mendukung keberhasilan bersama.

Pengaruh *Employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,263 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan berperan dalam mendorong kemauan mereka untuk bertindak secara sukarela demi kemajuan organisasi, termasuk melakukan tugas-tugas di luar tanggung jawab formal. sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kahn (1990), yang menjelaskan bahwa *employee engagement* terjadi ketika individu secara utuh dalam aspek fisik, kognitif, dan emosional terlibat dalam aktivitas kerjanya. Ketika keterlibatan ini tinggi, karyawan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan pokoknya, tetapi juga terdorong untuk melakukan hal-hal ekstra yang mendukung kelancaran organisasi.

Pengaruh *Self awareness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh temuan bahwa *self awareness* atau kesadaran diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,499 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran diri yang dimiliki oleh individu, maka semakin besar kecenderungannya untuk menampilkan perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas

organisasi secara keseluruhan. karyawan dengan *self awareness* tinggi cenderung memiliki empati, komunikasi yang baik, serta komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab kolektif.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi 0,013 (<0,05) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan tindakan-tindakan sukarela yang tidak termasuk dalam deskripsi tugas formal, mereka tidak hanya bekerja karena imbalan finansial, tetapi juga karena mereka merasa bagian dari organisasi yang lebih besar, dan ingin berkontribusi demi keberlangsungan dan kesuksesan kolektif. dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mendorong perilaku OCB. Namun untuk memaksimalkan dampaknya, perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung loyalitas karyawan, memperkuat komunikasi dua arah, dan memberikan penghargaan atas kontribusi yang dilakukan di luar tugas formal.

Pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,085 dengan tingkat signifikansi 0,018 (<0,05) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaan mereka, secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peran mediasi OCB. Dengan kata lain, keterlibatan kerja mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, memberikan ide-ide baru, serta menjaga lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh *Self Awareness* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *self awareness* atau kesadaran diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,162 dengan tingkat signifikansi 0,001 (<0,05) menunjukkan bahwa kesadaran diri yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan perilaku kerja sukarela atau OCB. Artinya, semakin tinggi tingkat *self awareness* karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku positif di luar tanggung jawab formal yang kemudian berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Nilai koefisien jalur sebesar 0,065 dengan tingkat signifikansi 0,013 (<0,05) menunjukkan bahwa kesadaran diri yang dimiliki oleh individu tidak hanya memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan performa kerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui perilaku OCB. Dengan kata lain, karyawan yang mampu mengenali dan mengelola emosi, memahami kekuatan serta kelemahan dirinya, dan mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang dinamis, cenderung memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku positif di luar tugas formalnya, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan

4. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa employee engagement, *self awareness*, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik, kesadaran diri yang tinggi, serta komitmen organisasi yang kuat mampu mendorong perilaku OCB yang berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Temuan ini memperkuat literatur sebelumnya yang menyoroti pentingnya OCB sebagai mediator dalam hubungan antara variabel-variabel psikologis dan kinerja karyawan di sektor perkebunan (Ilyas & Amelia, 2021; Rachman et al., 2021; Butt et al., 2016). Keterbatasan penelitian terletak pada cakupan sampel yang hanya melibatkan karyawan

PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, sehingga generalisasi hasil ke perusahaan lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penggunaan metode survei dan instrumen kuesioner dapat menimbulkan bias persepsi responden. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi, menggunakan pendekatan mixed methods, dan mempertimbangkan variabel eksternal lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk mengembangkan program peningkatan employee engagement, pelatihan self awareness, dan strategi penguatan komitmen organisasi guna mendorong perilaku OCB dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen SDM dalam merancang kebijakan dan intervensi yang relevan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Referensi

1. Butt, H. A., Azlan Shah, A. B., & Iqbal, H. (2016). Perceived service quality and purchase intention: Mediation of word of mouth. *Journal of Business Management and Economic Studies*, 1, 1–6. <https://doi.org/10.31004/riggs.v1i1.4>
2. Cresswell, J. W., & Cresswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071878821>
3. Emzir. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif dan kualitatif*. Rajawali Pers. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3k2q7>
4. Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (4th ed.). Badan Penerbit UNDIP. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2v8kz>
5. Ilyas, Y., & Amelia, K. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Zc assembling PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 123–134. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7qk2n>
6. Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant leadership, self awareness dan kompensasi pengaruhnya terhadap employee engagement dan kinerja karyawan pada puskesmas tanjungbumi madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361–371. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8w2kz>
7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behaviour* (14th ed.). Pearson Education. <https://doi.org/10.4324/9781315665547>
8. Sapitri, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4442–4470. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2016.v05.i07.p13>
9. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4k2q7>
10. Sudaryono. (2023). *Metode penelitian manajemen: Teori dan aplikasi*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31227/osf.io/5k2q7>