

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA BIDANG MANUFAKTUR PT. X**

**Muhammad Prasetyo Wibowo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

email: [prasetyo@fe.uisu.ac.id](mailto:prasetyo@fe.uisu.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB) on the performance of female employees, both partially and simultaneously. This study differs from previous studies because it focuses more on the female gender perspective. The sample of this study was 128 female employees working in the manufacturing sector. This research method uses a quantitative method with a multiple linear regression analysis approach. Data analysis used includes a t-test (partial), F-test (simultaneous), and determination test (R<sup>2</sup>) to determine the magnitude of the influence of independent variables on the dependent variable using the SPSS application. The results of this study indicate that partially the variable of employee engagement has a positive and significant influence on the performance of female employees, the variable of organizational citizenship behavior (OCB) has a positive and significant influence on the performance of female employees. Simultaneously, the variables of employee engagement and organizational citizenship behavior have a positive and significant influence on the performance of female employees. The magnitude of the influence between the variables of employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB) on performance is 38%.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Performance, Female Employees*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan wanita baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya dimana pada penelitian ini lebih melihat dari sudut pandang gender wanita. Sampel pada penelitian ini sebanyak 128 karyawan wanita yang bekerja di bidang manufaktur. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda Analisis data yang digunakan meliputi uji t (parsial), uji F (simultan) serta uji determinasi (R<sup>2</sup>) untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, variabel organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Secara simultan variabel Employee Engagement dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Besar pengaruh antara variabel Employee Engagement dan Organizational Citizenship behavior (OCB) dengan kinerja sebesar 38%.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja, Karyawan Wanita*

## I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi, karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan strategis, produktivitas, dan daya saing. Namun dalam praktiknya, kinerja tidak selalu berada pada kondisi optimal, khususnya pada kelompok karyawan wanita yang menghadapi dinamika sosial, psikologis, dan struktural yang lebih kompleks dibandingkan karyawan pria (Safa 2023). Secara makro, keterlibatan wanita dalam dunia kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan, namun masih menghadapi berbagai ketimpangan struktural yang berpotensi memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan wanita sendiri menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola keberagaman tenaga kerja. Kinerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) (Ansar 2022).

Fenomena yang sering muncul dalam konteks karyawan wanita adalah adanya fluktuasi kinerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensional. Salah satu isu utama adalah peran ganda (*dual role conflict*), yaitu kondisi di mana wanita harus menjalankan tanggung jawab profesional sekaligus peran domestik sebagai ibu dan pengelola rumah tangga. Tekanan dari dua peran ini seringkali memicu kelelahan fisik dan mental (*burnout*), yang berdampak pada penurunan fokus, produktivitas, dan kualitas kerja (Diah Ayu Gita Prabawati Karang and Pratama 2024). Selain itu, terdapat pula permasalahan terkait *work-life balance* yang belum optimal. Banyak organisasi yang belum sepenuhnya menyediakan sistem kerja fleksibel atau kebijakan ramah gender, sehingga karyawan wanita kesulitan dalam mengatur waktu dan energi. Kondisi ini berpotensi menurunkan keterlibatan kerja (*employee engagement*), yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Permasalahan lainnya adalah kurangnya dukungan organisasi (*organizational support*), baik dalam bentuk fasilitas, kebijakan, maupun budaya kerja yang inklusif (Yunita and Yansyah 2024). Karyawan wanita seringkali menghadapi hambatan dalam pengembangan karier, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan, promosi jabatan, atau bahkan bias gender dalam pengambilan keputusan manajerial. Hal ini dapat menurunkan motivasi intrinsik serta rasa memiliki terhadap organisasi. Dari aspek perilaku kerja, masih ditemukan rendahnya tingkat inisiatif dan partisipasi sukarela dalam organisasi. Karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan deskripsi formal tanpa menunjukkan kontribusi tambahan cenderung memiliki kinerja yang stagnan. Dalam konteks ini, rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi salah satu indikator penting yang perlu diperhatikan (Rudini 2024).

Dalam dinamika organisasi modern yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh aspek psikologis dan perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dua konsep yang banyak mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Lestari, Kholifatul, and Ghaby 2018). *Employee engagement* mencerminkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Safa 2023). Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, rendahnya engagement dapat memicu penurunan motivasi, absensi tinggi, dan bahkan turnover karyawan. *Employee engagement* menjadi variabel penting dalam menjelaskan fenomena tersebut. Karyawan wanita yang memiliki tingkat engagement tinggi akan menunjukkan semangat, komitmen, dan dedikasi yang lebih kuat, meskipun dihadapkan pada berbagai tekanan. Engagement menciptakan kondisi psikologis positif yang memungkinkan karyawan tetap produktif, adaptif, dan resilien (Harapan, Jaya, and Yudha 2022).

Selain itu, *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela karyawan yang melampaui tuntutan formal pekerjaan, seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. OCB tidak secara langsung tercantum dalam deskripsi pekerjaan, tetapi memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi. Karyawan dengan OCB tinggi cenderung menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun tim (ILMIAH 2020).

Dalam konteks karyawan wanita, isu ini menjadi semakin relevan. Karyawan wanita seringkali menghadapi peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik, yang dapat memengaruhi tingkat keterlibatan dan perilaku kerja mereka (Chaniago and Rahmawati 2024). Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan wanita memiliki potensi tinggi dalam menunjukkan komitmen, empati, serta kemampuan multitasking yang baik, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan engagement dan OCB. Di sisi lain, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *employee engagement* dan OCB terhadap kinerja karyawan wanita. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih bersifat umum tanpa mempertimbangkan karakteristik gender sebagai variabel kontekstual. Padahal, pemahaman yang lebih mendalam mengenai perilaku kerja karyawan wanita dapat membantu organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih inklusif dan efektif (Andrian Noviardy 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Hulu, Halawa, and Waruwu 2025) menyatakan bahwasannya *employee engagement* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu (Making 2025) juga mengungkapkan hal yang sama dimana *employee engagement* berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dilakukan oleh (Frederica, Cupiadi, and Muharram 2025) menemukan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa memiliki perusahaan sehingga karyawan merasa bertanggung jawab untuk memberikan kinerja yang lebih baik penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh (Purnamasari, Sijabat, and Indriasari 2025).

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh *employee engagement* dan OCB terhadap kinerja, kajian yang secara spesifik menyoroti karyawan wanita sebagai subjek utama masih relatif terbatas. Padahal, pendekatan berbasis gender menjadi penting untuk memahami karakteristik, tantangan, dan potensi yang dimiliki oleh karyawan wanita (Lestari et al. 2018). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan engagement dan perilaku kerja positif.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh *Employee Engagement* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan wanita. Penelitian ini menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 128 karyawan perempuan di PT. X yang bergerak di bidang manufaktur. Dalam hasil penelitian ini, identitas responden dan lokasi kerja responden dirahasiakan sesuai permintaan perusahaan dan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi dokumentasi, dan studi literatur. Operasionalisasi variabel *Employee Engagement* menggunakan 4 indikator berdasarkan penelitian (Balalimbu et al. 2023), indikator untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menggunakan 6 indikator berdasarkan penelitian (Rudini 2024), dan kinerja sebanyak 8 indikator berdasarkan penelitian (Azzahrah et al. 2025). Pengukuran indikator dalam penelitian ini menggunakan skala Likert (1-5). Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan juga uji multikolinearitas. Untuk menguji indikator dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan

reliabilitas (Ghazali 2018). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak analisis SPSS Versi 20.0. Analisis data yang digunakan meliputi uji t (parsial), uji F (simultan) serta uji determinasi (R<sup>2</sup>) untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan wanita dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut :

**Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil
1	0,846	0,227	Valid
2	0,775	0,227	Valid
3	0,866	0,227	Valid
4	0,752	0,227	Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel *Employee Engagement* diperoleh hasil dari ke empat indikator memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel dimana dengan hasil tersebut ke empat indikator dari variabel *Employee Engagement* dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil
1	0,831	0,227	Valid
2	0,833	0,227	Valid
3	0,864	0,227	Valid
4	0,833	0,227	Valid
5	0,811	0,227	Valid
6	0,808	0,227	Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh hasil pengujian dari enam indikator dengan hasil r-hitung lebih besar dari r-tabel berdasarkan hasil tersebut maka keenam indikator untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil
1	0,724	0,227	Valid
2	0,752	0,227	Valid
3	0,699	0,227	Valid
4	0,777	0,227	Valid

5	0,638	0,227	Valid
6	0,812	0,227	Valid
7	0,771		
8	0,807	0,227	

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kineja diperoleh hasil pengujian dari enam indikator dengan hasil r-hitung lebih besar dari r-tabel berdasarkan hasil tersebut maka keenam indikator untuk variabel kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan.

**Uji reabilitas**

Uji reabilitas di gunakan untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Untuk melihat hasil uji reabilitas bisa di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Uji reabilitas instrumen

Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil
Employee Engagement	0,825	0,600	reliabel
OCB	0,905	0,600	reliabel
Kinerja	0,882	0,600	reliabel

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh hasil bahwa setiap variabel memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel 0,600 yang berarti bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Uji Normalitas**

uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi < 0,05. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Predicted Value
N		128
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34.1875000
	Std. Deviation	2.38734012
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.134
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov dengan menguji 128 responden diperoleh hasil signifikansi Asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,142 lebih besar dari 0,05. Maka variabel dari penelitian ini berdistribusi normal.

**Analisis regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai wanita dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.521	2.774		3.432	.001
	EE	.615	.151	.323	4.067	.000
	OCB	.538	.106	.402	5.061	.000

Dependent Variable: KINERJA<sub>a</sub>

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 diatas maka diperoleh hasil

- Diperoleh hasil konstanta a sebesar 9,521 yang berarti apabila variabel kinerja tidak di pengaruhi oleh variabel lain maka nilai kinerja adalah 9,521.
- Diperoleh hasil koefisien regresi variabel *Employee Engagement* sebesar 0,615 yang berarti apabila *Employee Engagement* di naikan 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,615.
- Hasil koefisien regresi variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,538 yang berarti apabila nilai *organizational citizenship behavior* dinaikan 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,538.

**Uji t (Parsial)**

Untuk menguji hipotesis penelitian antara variabel dependen dan independen secara parsial maka digunakan uji t dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.521	2.774		3.432	.001
	WE	.615	.151	.323	4.067	.000
	OCB	.538	.106	.402	5.061	.000

Dependent Variable: KINERJA<sub>a</sub>

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) pada tabel 7 diatas diperoleh hasil :

- Variabel *Employee Engagement* memperoleh hasil  $t_{hitung}$  4,067 dengan signifikansi 0,000, yang berarti bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $4,067 > 1,656$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Temuan ini menegaskan bahwa keterikatan karyawan merupakan determinan utama dalam meningkatkan performa kerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi seperti industri manufaktur. Secara konseptual, employee engagement merefleksikan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterpusatan (absorption) dalam pekerjaan. Studi empiris terbaru menunjukkan bahwa tingkat engagement yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas

individu dalam organisasi (Alshaabani et al., 2023; Karatepe et al., 2022). Dalam konteks karyawan wanita, engagement menjadi faktor krusial karena mampu mengurangi tekanan akibat peran ganda dan meningkatkan fokus terhadap pekerjaan (Saks, 2022).

Lebih lanjut, dalam perspektif *Social Exchange Theory*, hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan menjadi dasar terbentuknya engagement. Ketika organisasi memberikan dukungan, keadilan, serta lingkungan kerja yang inklusif, karyawan akan merespons dengan meningkatkan kontribusi kerja mereka (Cropanzano et al., 2022). Penelitian oleh Ahmed et al. (2023) juga menegaskan bahwa employee engagement memiliki hubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi.

Perusahaan disarankan untuk memperkuat *employee engagement* melalui pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan. Upaya ini dapat dilakukan dengan menciptakan desain pekerjaan yang lebih bermakna, memberikan umpan balik kinerja secara berkala, serta mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan guna membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks karyawan wanita, kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sangat penting, mengingat adanya potensi konflik peran yang dapat memengaruhi tingkat keterikatan dan kinerja.

- b. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memperoleh hasil  $t_{hitung}$  5,061 dengan signifikansi 0,000, yang berarti bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  (5,061 > 1,656) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela di luar tugas formal memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

OCB mencakup perilaku seperti altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy, dan sportsmanship yang secara kolektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Studi terkini menunjukkan bahwa OCB memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan tim melalui penguatan kolaborasi dan efisiensi kerja (Podsakoff et al., 2022; Bolino et al., 2023). Dalam sektor manufaktur, perilaku OCB sangat penting karena proses kerja yang saling bergantung membutuhkan koordinasi dan dukungan antar karyawan. Secara empiris, penelitian oleh Nguyen et al. (2022) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat OCB tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka berkontribusi secara aktif dalam membantu rekan kerja dan menjaga stabilitas operasional. Selain itu, studi oleh Kim dan Park (2023) menunjukkan bahwa OCB meningkatkan kinerja melalui penciptaan iklim kerja yang positif dan peningkatan kepercayaan antar anggota tim. Dalam konteks karyawan wanita, OCB juga berfungsi sebagai mekanisme sosial yang memperkuat solidaritas dan dukungan emosional di tempat kerja. Hal ini penting untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Riyanto et al., 2023). perusahaan juga perlu mendorong penguatan *organizational citizenship behavior* sebagai bagian dari budaya organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, memperkuat kerja sama tim, serta memberikan apresiasi terhadap perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Peran pimpinan menjadi krusial dalam hal ini, terutama dalam memberikan teladan perilaku positif dan membangun iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, karyawan tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas formal, tetapi juga terdorong untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi.

**Uji F (simultan)**

Tabel 8. Uji F (simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.823	2	361.911	39.905	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1133.677	125	9.069		
	Total	1857.500	127			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, EE

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil Uji F (simultan) pada tabel diatas diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,905 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan  $\alpha = 0.05$ ,  $df_1 =$  (jumlah variabel independen = 2) dan  $df_2 (n - k - 1 = 128 - 2 - 1 = 125)$ , maka nilai  $F_{tabel} = 3,07$ . Maka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $39,905 > 3.07$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  diperoleh hasil secara simultan variabel *Employee Engagement* dan *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

**Uji determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan uji determinasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.380	3.01155

a. Predictors: (Constant), OCB, EE

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji determinasi di peroleh hasil *Adjusted R Square* 0,380 yang berarti bahwa tingkat pengaruh dari variabel *Employee Engagement* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan wanita sebesar 38% sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi variabel penelitian ini. Sehingga dapat di kembangkan oleh peneliti yang lain.

**IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS dari pengaruh *Employee Engagement* dan *organizational citizenship behavior* (*OCB*) terhadap kinerja karyawan wanita dapat ditarik kesimpulan bahwa : variabel *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, Variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, secara simultan atau bersama sama variabel *Employee Engagement* dan *organizational citizenship behavior* (*OCB*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. perusahaan perlu mengintegrasikan *employee engagement* dan *OCB* ke dalam sistem manajemen kinerja. Penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga mencakup aspek perilaku kerja yang mencerminkan keterlibatan dan kontribusi ekstra karyawan. Program pelatihan dan pengembangan juga perlu diarahkan pada peningkatan kompetensi

interpersonal, seperti kerja sama, empati, dan komunikasi efektif, yang terbukti mendukung munculnya perilaku OCB. Dari sisi kebijakan, organisasi disarankan untuk mengembangkan strategi sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya bagi tenaga kerja wanita di sektor manufaktur. Pendekatan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain seperti *Work Life Balance*, *Human Resources Policy*, atau gaya kepemimpinan sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal dan metode campuran (*mixed methods*) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara *employee engagement*, OCB, dan kinerja karyawan.

## V. REFERENSI

- Andrian Noviardy, Sabeli Aliya. 2020. "Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit." 19(3):258–72.
- Ahmed, S., Islam, T., & Tariq, J. (2023). Employee engagement and job performance: The moderating role of organizational support. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(2), 145–162.
- Alshaabani, A., Naz, F., & Magda, R. (2023). Impact of employee engagement on employee performance: Evidence from emerging economies. *Sustainability*, 15(5), 4217.
- Ansar, Nur Asia. 2022. "PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR." (2020).
- Azzahrah, Shofiyah Salsabila, Ulta Rastryana, Rini Larasati Irawan, Universitas Bina, Sarana Informatika, Kota Jakarta Pusat, Stres Kerja, and Kinerja Karyawan. 2025. "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP." 2(1):1–10.
- Balalimbu, Niar, Andi Malinda, Lidya Natasyah, and Flavianus Wintoro. 2023. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo." 2(3). doi:10.59818/kontan.v2i3.570.
- Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2023). "Well, I'm tired of tryin'!" Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 243–256.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2022). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 16(2), 631–676.
- Chaniago, Putri Auriel, and Siti Rahmawati. 2024. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan Ri." *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)* 17(3):961–75. doi:10.35508/jom.v17i3.17192.
- Diah Ayu Gita Prabawati Karang, Pt, and Panji Indarta Pratama. 2024. "Pengaruh Worklife Balance, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wanita Karir Yang Memiliki Peran Ganda (Studi Kasus Setda Kabupaten Tabanan)." *Jurnal Psikologi PsyEcho* 01(2):68–72.
- Frederica, Frederica, Hedi Cupiadi, and Husni Muharram. 2025. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Herlinah Cipta Pratama Dodol Picnic Garut." 7(1):355–64.
- Ghazali, Imam. 2018. "APLIKASI ANALISIS MULTIVARIET Dengan Pogram IBM SPSS 25." 979-704-015–1:1–490.
- Harapan, P. T., Tunas Jaya, and Ilham Pratama Yudha. 2022. "Pengaruh Work Engagement , Quality

- of Work Life , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada.” (2):1–15.
- Huang, W., Chen, Z., & Liu, H. (2024). Linking employee engagement and organizational citizenship behavior to job performance: A meta-analytic review. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100925.
- Hulu, Ronal Sentosa, Forman Halawa, and Eliyunus Waruwu. 2025. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Modern.” 01(03):247–53.
- ILMIAH, MAZIDATUL. 2020. *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) TERHADAP KEPUASAN*.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2022). Job insecurity, work engagement and their effects on job performance. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103153.
- Kim, S., & Park, S. (2023). The role of organizational citizenship behavior in enhancing employee performance. *Personnel Review*, 52(4), 1123–1140.
- Lestari, Endah Rahayu, Nur Kholifatul, and Fithriyah Ghaby. 2018. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) on Employee ’ s Job Satisfaction and Performance.” 7:116–23.
- Making, Emanuel Demon. 2025. “Pengaruh Self-Efficacy Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan CV . MJD ).” 7(2):1419–30.
- Nguyen, T. T., Pham, T. H., & Nguyen, H. T. (2022). Organizational citizenship behavior and employee performance: The mediating role of teamwork. *Management Science Letters*, 12(3), 321–330.
- Purnamasari, Hilda, Raully Sijabat, and Ika Indriasari. 2025. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior , Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.” 4(2):27–37.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2022). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 1–25.
- Rudini, Ahmad. 2024. “PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR.” 4(2):1235–54.
- Safa, Kholis. 2023. “PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH ( BPPRD ) KOTA PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI D.”
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
- Yunita, Herma, and Fitri Yansyah. 2024. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau.” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4(3):892–902. doi:10.37481/jmh.v4i3.1003.