

PERAN JOB INVOLVEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI MEDIASI (Studi kasus pada PT Berkah Mandiri Konsultama Morowali)

Ananda Yulia Prastika *¹
Fitri Maulidah Rahmawati ²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Sosial dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

*e-mail: anandayuliaprastika@gmail.com ¹

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memotivasi dan melibatkan karyawan secara aktif. Salah satu aspek penting tersebut adalah job involvement. Selain itu, perilaku discretionary karyawan yang dikenal sebagai organizational citizenship behavior (OCB) juga diyakini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan begitu Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran job involvement dalam meningkatkan kinerja dengan organizational citizenship behavior sebagai mediator pada PT Berkah Mandiri Konsultama Morowali. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Data primer dikumpulkan pada populasi karyawan PT Berkah Mandiri Konsultama yang berjumlah 87 karyawan dengan sampel menggunakan non probability sampling dan dasa pengambilan jumlah minimal responden menggunakan slovin. Selanjutnya dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job involvement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H1), serta terhadap organizational citizenship behavior (H2). Selanjutnya, organizational citizenship behavior juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (H3). Uji mediasi dengan menggunakan uji Sobel mengungkapkan bahwa organizational citizenship behavior secara signifikan memediasi hubungan antara job involvement dan kinerja. Kesimpulannya, peningkatan job involvement dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peran mediasi organizational citizenship behavior.

Kata kunci : Job Involvement, Kinerja, Organizational Citizenship Behavior, Karyawan

Abstract

Employee performance is one of the critical factors that greatly influences an organization's success. To enhance employee performance, organizations need to consider various aspects that actively motivate and engage employees. One of these key aspects is job involvement. In addition, employees' discretionary behavior, known as organizational citizenship behavior (OCB), is also believed to play a role in improving the overall effectiveness and efficiency of the organization. Therefore, this study aims to analyze the role of job involvement in enhancing employee performance, with organizational citizenship behavior serving as a mediator, at PT (Limited Liability Company) Berkah Mandiri Konsultama Morowali. This study employed quantitative approach with correlational design. Primary data were collected from the population of 87 employees at PT Berkah Mandiri Konsultama. The sample was selected using non-probability sampling, with the minimum sample size determined using Slovin's formula. Data were then analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results indicate that job involvement has a positive and significant effect on performance (H1), as well as on organizational citizenship behavior (H2). Furthermore, organizational citizenship behavior also has a positive and significant effect on performance (H3). Mediation analysis using the Sobel test reveals that organizational citizenship behavior significantly mediates the relationship between job involvement and performance. In conclusion, increasing job involvement enhances employee performance through the mediating role of organizational citizenship behavior.

Keywords: Job Involvement, Performance, Organizational Citizenship Behavior, Employees

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam dunia bisnis dan industri. Bisnis harus lebih kompetitif dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan pasar yang dinamis dan cepat karena globalisasi. Dalam situasi seperti ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mengawasi aset paling berharga perusahaan serta mengembangkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Bagaimana perusahaan mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawannya sangat memengaruhi kinerja karyawan yang optimal (Saputra 2023). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Perusahaan mencoba meningkatkan kinerja karyawannya dan memastikan mereka sangat berdedikasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka selama beroperasi. Seiring dengan tuntutan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan harus memahami komponen yang dapat mendorong kinerja optimal karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi adalah *organizational citizenship behavior* (Tumbol 2022).

Organization citizenship behavior merupakan sikap kerelaan karyawan melakukan tindakan diluar tanggung jawab pekerjaan mereka. *Organizational citizenship behavior* adalah istilah yang mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan dan berdampak positif pada lingkungan kerja dan keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap *organizational citizenship behavior* yang tinggi cenderung lebih peduli terhadap rekan kerja mereka, bersedia membantu tanpa pamrih, dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi (Faa'id 2023). Selain itu, *organizational citizenship behavior* yang tinggi di antara karyawan juga dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif dan berkolaborasi. Karyawan yang bersedia membantu satu sama lain dan melakukan kontribusi di luar tanggung jawab formal mereka dapat meningkatkan moral tim dan menciptakan budaya kerja yang saling mendukung (Pranoto et al., 2021). Ini sejalan dengan hasil penelitian (Podsakoff et al., 2014), yang menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Studi tersebut juga menemukan bahwa karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka membuat kontribusi yang lebih besar untuk lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan *organizational citizenship behavior* karyawan mereka jika mereka ingin maju dan sukses dalam organisasi mereka.

Organizational citizenship behavior tidak hanya meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Ini karena mereka memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik, meningkatkan inovasi, dan membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dengan atasan dan rekan kerja (Pranoto et al., 2021). Meskipun *organizational citizenship behavior* memiliki banyak manfaat bagi perusahaan, terdapat kesenjangan *organizational citizenship behavior* dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena ini dapat dilihat dari perbedaan antara perilaku karyawan dan harapan perusahaan. Perusahaan sering mengharapkan karyawan untuk menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* sebagai bagian dari kontribusi mereka terhadap tim mereka dan perusahaan. Namun, beberapa karyawan tidak siap atau mampu melakukan sikap sukarela ini. Kesenjangan *organizational citizenship behavior* ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individu, organisasi, ataupun sosial. Oleh karena itu Sangat penting bagi manajer dan pemimpin perusahaan untuk memahami perbedaan ini saat merancang strategi untuk meningkatkan OCB di antara karyawan. Dengan membuat lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan manajerial yang baik, dan memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka, perusahaan dapat mengurangi perbedaan *organizational citizenship behavior* dan meningkatkan kinerja (Samud 2021).

Kinerja berasal dari kata "Performance" yaitu "Prestasi kerja" (Riza et al., 2017). Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan atau peran tertentu dalam mencapai tujuan mereka sendiri. Kinerja tidak hanya tergantung pada hasil yang dicapai, tetapi juga pada bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka untuk mencapai hasil tersebut (Trang 2023). Kinerja karyawan adalah komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu

perusahaan, perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekadar tugas formal mereka dan memberikan kinerja yang melebihi harapan (Dunan et al., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian (Sianturi 2023) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu, kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai jika karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya, karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang baik dan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka (Hikmah et al., 2021). Kinerja yang tinggi tidak hanya membantu pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Namun dalam hal ini, seringkali ditemukan kesenjangan antara kinerja karyawan yang sebenarnya dan ekspektasi perusahaan. Kesenjangan ini dapat menghambat pencapaian tujuan dan berdampak negatif pada daya saing perusahaan. Salah satu faktor utama penyebabnya adalah tingkat partisipasi karyawan yang rendah dalam pekerjaan mereka (Andini et al., 2024). Jika karyawan tidak merasa terhubung dengan tugas yang mereka jalani, mereka cenderung kurang bersemangat dan tidak berusaha sepenuhnya, yang pada gilirannya menyebabkan kinerja yang buruk. Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk mengetahui komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sesungguhnya yang di capai oleh perusahaan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya. Ini semua berkaitan dengan job involvement (Lawolo et al., 2021)

Job involvement adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mereka, mencurahkan waktu dan energi, dan menganggapnya sebagai bagian penting dari kehidupan mereka (Prihastuty et al., 2024). Karyawan akan merasa memiliki terhadap pekerjaan mereka jika ada keterlibatan kerja, keterlibatan kerja sangat penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan memperoleh keuntungan di industri yang semakin menantang. Untuk bertahan di tengah persaingan industri yang semakin ketat, banyak bisnis harus mengadopsi pendekatan baru.

Selain itu, Fathurrohman (2018) juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat partisipasi setiap orang dalam pekerjaan dengan berpartisipasi aktif, membuat keputusan, mendukung pekerjaan, menyumbangkan ide, dan mematuhi peraturan. Keterlibatan kerja karyawan ini dapat sangat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan dalam suatu perusahaan tidak hanya membantu menjalankan operasinya, tetapi mereka juga merupakan bagian penting dari keberhasilan perusahaan. Namun, sering kali terdapat kesenjangan dalam keterlibatan kerja ini. Salah satu faktor penyebab utamanya adalah kurangnya dukungan, karyawan tidak mendapatkan umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas kontribusi mereka, atau kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung merasa kurang terlibat. Selain itu, budaya organisasi yang tidak mendukung atau tidak menghargai keterlibatan karyawan juga dapat menyebabkan masalah (Warapsari 2019). Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai, mereka mungkin tidak termotivasi untuk memberi kontribusi yang paling baik. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan memahami kesenjangan dalam keterlibatan kerja agar dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat menguntungkan bagi kinerja pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja mereka (Nurlaini 2020). Selain kinerja, job involvement juga berkontribusi dalam meningkatkan organizational citizenship behavior. Ini mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas formal mereka namun memberikan dampak positif terhadap organisasi. Karyawan dengan

tingkat *jo involvement* yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku seperti membantu rekan kerja, bersikap proaktif, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun perusahaan. Jadi, fenomena ini sangat penting untuk dipahami (Naimah et al.,2022)

Pada penelitian kali ini peneliti tertarik untuk meneliti di salah satu perusahaan yang bergerak dibidang tambang dan nikel yaitu PT Berkah Mandiri Konsultama. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2021 di Desa Ungkaya, Kecamatan Wita Ponda, Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah. Perusahaan ini merupakan perusahaan satu-satunya yang masih beroperasi di desa tersebut walaupun dengan jumlah karyawan yang relative sedikit. Tetapi perusahaan ini mampu bertahan dan terus aktif dan memberikan banyak bantuan di masyarakat.

METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan desain pendekatan kuantitatif. Variabel adalah sesuatu yang memiliki kemampuan untuk membedakan atau mengubah nilai. Variabel yang ada pada penelitian ini adalah variabel independent dan variabel dependen. Beberapa indikator variabel yang akan diukur dalam penelitian ini telah dikumpulkan. Ini termasuk variabel *job involvement*, kinerja, dan *organizational citizenship behavior*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dengan membagikan kuesioner berupa *hardfile* kepada responden karyawan PT. Berkah Mandiri Konsultama dengan menyebarkan langsung kuesioner dengan lembaran-lembaran pertanyaan dan pernyataan kepada responden. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Dilihat pada nilai signifikansi < 0,05 maka item valid dan jika nilai signifikansi > 0,05 maka item tidak valid. Jika tidak valid item tersebut dapat dibuang atau tidak digunakan dan bisa juga diperbaiki pertanyaan dan disebarakan ulang kepada responden. Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov Test (Uji K-S)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	33	55.0	55.0	55.0
	31-40 tahun	21	35.0	35.0	90.0
	41-50 tahun	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini responden yang berumur antara 20-30 tahun sebanyak 33 atau sekitar 50%, reponden yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 21 atau sekitar 35%, responden yang berumur antara 41-50 tahun sebanyak 6 atau sekitar 10%

Tabel 2. Responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	81.7	81.7	81.7
	Perempuan	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdiri atas laki-laki dan perempuan dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 49 orang dan responden perempuan berjumlah 11 orang, jenis kelamin berdasarkan hasil penelitian ini didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 49 orang atau sekitar 81.7%.

a. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 3. Responden berdasarkan lama bekerja

		Lama_bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	2	3.3	3.3	3.3
	2-3 tahun	43	71.7	71.7	75.0
	3-5 tahun	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini responden yang bekerja <1 tahun berjumlah 2 orang, responden yang bekerja 2-3 tahun berjumlah 43 orang, dan responden yang bekerja 3-5 tahun berjumlah 15 orang.

b. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

Tabel 4. Responden berdasarkan status kepegawaian

		Status_kepegawaian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	38	63.3	63.3	63.3
	Kontrak	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini status kepegawaian karyawan terdiri atas tetap dan kontrak dimana jumlah karyawan tetap sebanyak 38 orang dan jumlah karyawan kontrak sebanyak 22 orang.

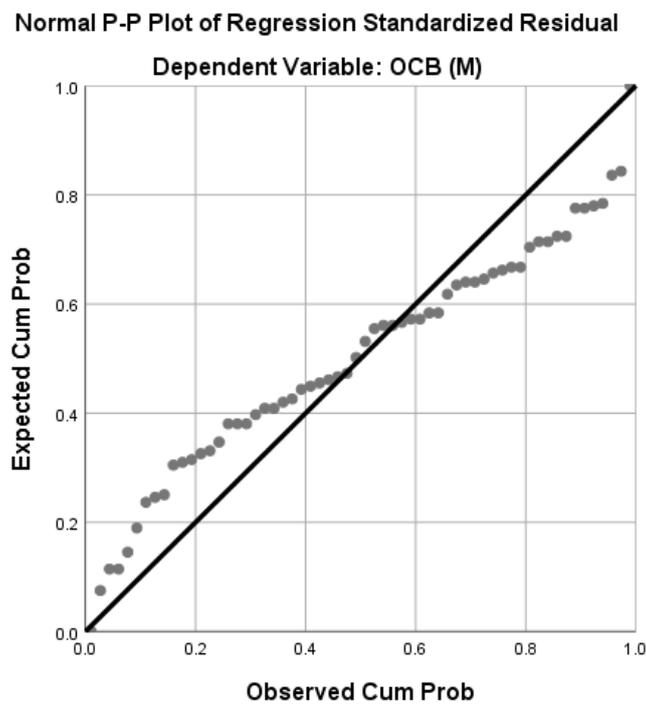
Tabel 5. Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Job Involvement (X)	0,937	Reliabel
OCB (M)	0,953	Reliabel
Kinerja (Y)	0,956	Reliabel

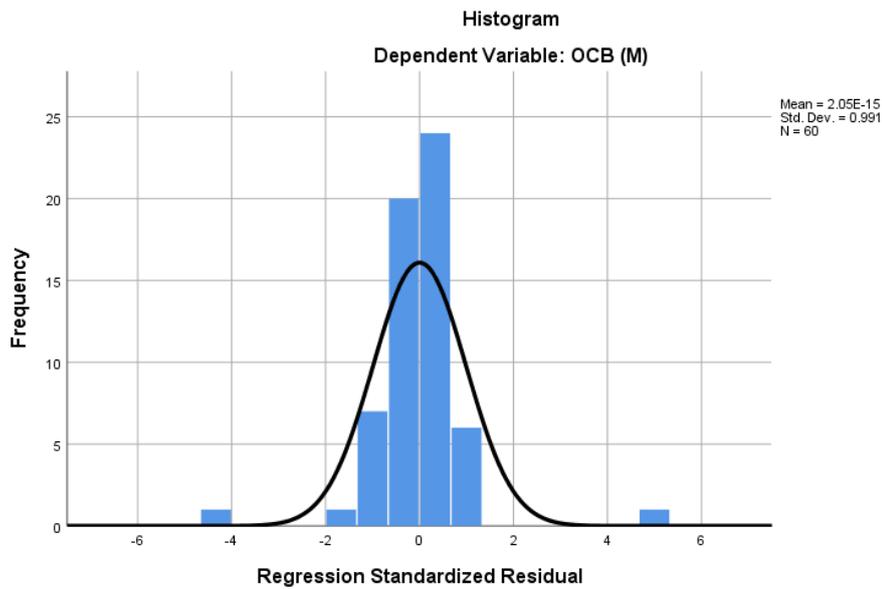
Berdasarkan tabel 5 diatas Pengujian reliabilitas terhadap *job involvement* (X), OCB (M), dan kinerja (Y) diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel sehingga data dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya

**Tabel 6. Uji Normalitas: Struktur 1 Job Involvement terhadap OCB
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36952677
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.153
Test Statistic		.164
Exact Sig. (2-tailed)		.071
Point Probability		.000



Gambar 1. Hasil uji normalitas P-P Plot (OCB)



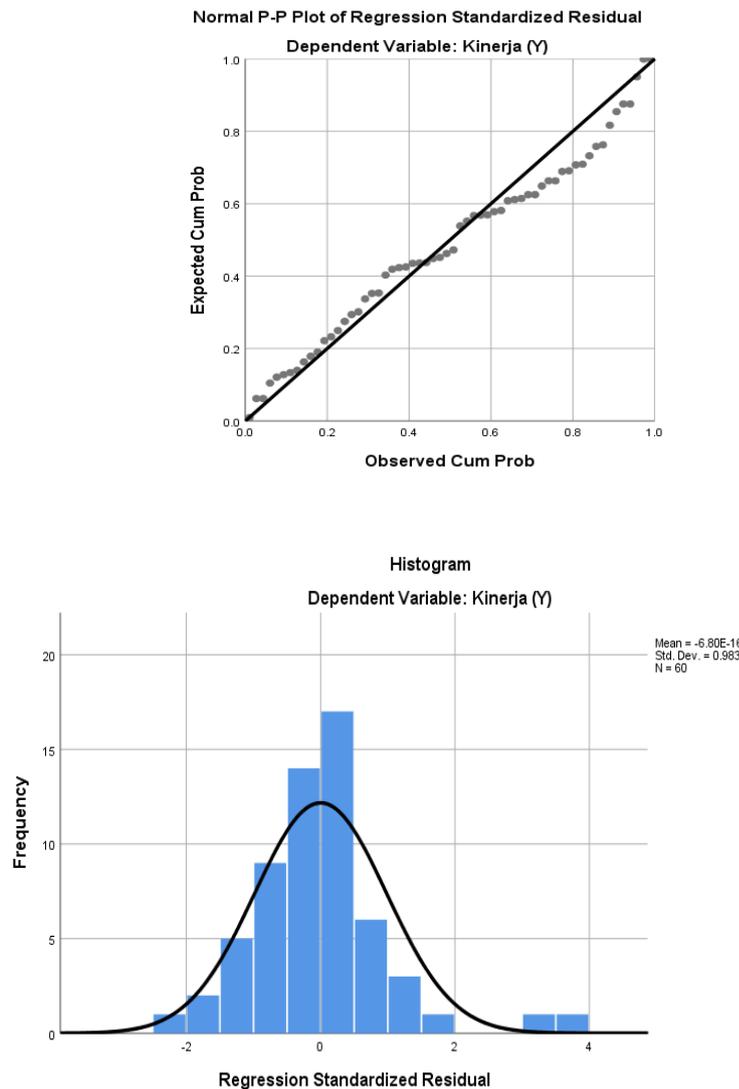
Gambar 2 Hasil uji normalitas Histogram (OCB)

Berdasarkan **Tabel 6**, diketahui nilai probabilitas p atau *Exact. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,071. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,071, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas: Struktur 2 Job Involvement, OCB, Kinerja One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23864736
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.068
Test Statistic		.121
Exact Sig. (2-tailed)		.318
Point Probability		.000

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas P-P Plot (Kinerja)



Gambar 4 Hasil Uji Normalitas Histogram (Kinerja)

Berdasarkan **Tabel 7**, diketahui nilai probabilitas p atau *Exact. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,318. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,318, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas.

**Tabel 8. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t): Struktur 2
Job Involvement (X), OCB (M) terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	.067	.184		.365	.716	

Job Involvement (X)	.481	.089	.471	5.411	.000	.238	4.195
OCB (M)	.498	.086	.507	5.826	.000	.238	4.195

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel diperoleh hasil:

- Job Involvement (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y), dengan nilai koefisien regresi = 0,481. Diketahui nilai statistik $t = 5,411 > t \text{ tabel} = 2,002$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan **Job Involvement (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) (Hipotesis Diterima).**
- OCB (M) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y), dengan nilai koefisien regresi = 0,498. Diketahui nilai statistik $t = 5,826 > t \text{ tabel} = 2,002$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan **OCB (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) (Hipotesis Diterima).**

PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji t menunjukkan variabel *job involvement* memiliki tingkat signifikan 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya semakin tinggi *job involvement* maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Setyani *et al.*,2012), (Seprianto, 2021), dan (Rahayu *et al.*,2024) yang menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh *job involvement*.

b. Pengaruh *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior*

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil Uji t menunjukkan variabel *job involvement* memiliki tingkat signifikan 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* atau dengan kata lain hipotesis pertama (H2) diterima. Artinya semakin tinggi *job involvement* maka akan menyebabkan peningkatan terhadap OCB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kharismanyah *et al.*,2021), (Layyinatul *et al.*,2022), dan (Tamarawati *et al.*,2022) yang menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan dapat dipengaruhi oleh *job involvement*.

c. Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel *Organizational citizenship behavior* memiliki tingkat signifikan 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau dengan kata lain hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gautama *et al.*,2020), (Jufrizen *et al.*,2023), dan (Saputra *et al.*,2020) yang pada penelitiannya menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh *Organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Peran *job involvement* dalam meningkatkan kinerja dengan *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi pada karyawan PT. Berkah Mandiri Konsultama, dengan pengujian hipotesis baik secara persial maupun mediasi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Job involvement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya jika semakin tinggi *job involvement* maka akan menyebabkan peningkatan kinerja terhadap karyawan,

begitupun sebaliknya jika semakin rendah metode job involvement maka akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan. Job involvement berpengaruh positif signifikan terhadap organozational citizenship behavior. Artinya semakin tinggi job involvement maka akan menyebabkan peningkatan organozational citizenship behavior terhadap karyawan PT. Berkah Mandiri Konsultama. Organozational citizenship behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi organozational citizenship behavior maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Mandiri Konsultama. Berdasarkan hasil pengujian mediasi yang ditunjukkan pada hasil diuji mediasi sebelumnya, diketahui bahwa variabel organizational citizenship behavior secara signifikan memediasi hubungan antara job involvement dan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Z sobel lebih sebesar 5,356 yang lebih besar dari nilai kritis 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung job involvement terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior adalah signifikan. Artinya semakin tinggi perilaku organizational citizenship behavior yang pada akhirnya berdampak positif dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfajri, O. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) distribusi Jawa Timur area Surabaya utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 516-523.
- Andini, I. D., & Bangun, W. (2024). Pengaruh Job Involvement dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(3), 400- 408.
- Anshori, A. (2025). Pengaruh Job Involvement Terhadap Kinerja Melalui Percived Organizational Support pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(01), 545-545.
- Azkiah, S., & Iva, N. D. (2022). Tuntutan Kerja (Job Demands) Dan Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement). *Soul: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 14(2), 18-28.
- Bahri, S., (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Basuki, T. A. (2014). *Penggunaan SPSS Dalam Statistik (1 ed.)*. Danisa Media.
- Basri, H., & Nabilah, L. (2020). Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng-Jakarta Pusat. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 42-52.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Dunan, H., & Mutmainah, S. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Armada TBK Cabang Lampung. *Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang*, 4(2), 182-190.
- Faa'id, M. K., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Pegawai Kantor Balai Pelestarian Kebudayaan Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 6(2), 180-187.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(1).
- Ghozali Imam (2018). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25edisi 9*, Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749-757.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2024). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 27(3), 227-243.
- Hardani, S.Pd., M.Si., dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Ilhamiyah, L., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan rokok di malang. *Flourishing Journal*, 2(3), 152-160.

- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangungan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388-1405.
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256-1274.
- Jusup, S. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. *Nobel Management Review*, 2(3), 403-417.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan malalayang kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Kharismasyah, A. Y., & Tata, E. E. T. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Majenang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 142-154.
- Koopmans, L., et al. 2014. Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*: 56(3), 331- 337
- Lawolo, O., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Padang. *Matua Jurnal*, 3(2), 289-302.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of applied psychology*, 87(1), 131.
- Liao, C., & Lee, C. (2009). An empirical study of employee job involvement and personality traits: The case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 3(1), 22-36.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 207-228.
- Mubin, N., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2022). Revealing the role of job involvement and employee loyalty as mediation variables: The effect of servant leadership on employee performance in plastic packaging company for bottled drinking water in the industrial area of Bekasi regency. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(3), 23-36.
- Musnadi, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 78-87.
- Naimah, M., & Sari, E. Y. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 197-222.
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101-119.
- Organ, D. W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean Up Time*. new york.
- Paryati, A., Praningrum, A., & Susetyo, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas Di Kota Bengkulu. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 114-125.
- Patras, Y. E. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 8-14.

- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2761-2788
- Podsakoff, P. M., Whiting, S. W., Podsakoff, N. P., & Blume, B. L. (2014). "Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. DOI: 10.1037/a0035294.
- Podsakoff, M. S. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical And Empirical*
- Pranoto, E. A. (2021). Pengaruh Job Involvement dan Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Adibuana Surabaya).
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211-230.
- Rahayu, M., & Hidayati, L. A. (2024). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Job Design, Flexible Working Arrangement, Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Freelance Wedding dan Event Organizer. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(2), 403-413.
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 537-548.
- Rahmadani, W. P., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Lokasi Riset Bertempat di PT. Karya Delta Permai Banjarmasin Kalimantan- Selatan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(07).
- Rahmawati, L., & Prabowo, H. (2021). Peran job involvement dalam meningkatkan organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(3), 145-160
- Restanti, I. C. (2016). Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Banjarnegara) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Rivai & Basri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Riza, F. A., Prohimi, A. H. A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(1), 58-66.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*: John Wiley & sons
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245-249
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 541-550.
- Saputra, Y., Lawita, N. F., & Sandri, S. H. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Keuangan pada Perusahaan Ritel Melalui OCB Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(1), 129-138.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., Made, I., & Wibawa, A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasional.
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Studi pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1-14.
- Setiawan, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 78-90.
- Setyani, D. (2012). Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(3).

- Sianturi, M. Y., Simamora, F. N., & Sihite, T. H. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(3), 185-202.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syamsir, S., Razak, A., & Yunus, A. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengawasan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 3(01), 20-39.
- Tamarawati, S. A., & Puspawati, D. (2022, August). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab. In *SEMINAR NASIONAL LPPM UMMAT (Vol. 1, pp. 504- 512)*.
- Tampi, R., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Organizational Support, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 689-700.
- Tumbol, J. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tomohon: Array. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 72-84.
- Utami, R. M., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan keterlibatan kerja pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Warapsari, E. B. (2019). Peran Job Involvement Dan Karakteristik Pekerjaan Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal ilmu manajemen*, 7(4), 1-8.
- Wibowo, A., & Lestari, R. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan organizational commitment terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 201-215
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Stres peran, kelelahan kerja, dan kinerja pekerjaan pada manajer proyek konstruksi: Peran moderasi panggilan karier.. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.
- Yuniarsih, Y., & Ramaditya, M. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta. *S1 Manajemen*, 1-25.