

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Hotel Aryaduta Makassar

Fahirah Salahuddin¹, Zaenab Achmar², Dianita Veronika Lantang³

^{1,2,3} Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai Hotel Aryaduta Makassar. Employee engagement menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku ekstra peran yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, terutama dalam industri perhotelan yang sangat mengutamakan kualitas layanan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 55 pegawai Divisi HRD Hotel Aryaduta Makassar, menggunakan teknik sampel jenuh.

Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin meningkat pula perilaku ekstra peran seperti membantu rekan kerja, menjaga reputasi hotel, dan memberikan layanan di luar ekspektasi pelanggan.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee engagement on organizational citizenship behavior (OCB) of employees at Hotel Aryaduta Makassar. Employee engagement is an important factor in encouraging extra-role behavior that has an impact on improving organizational performance, especially in the hotel industry that prioritizes service quality. This study uses a quantitative method with data collection techniques through questionnaires distributed to 55 employees of the HRD Division of Hotel Aryaduta Makassar, using a saturated sample technique.

Data analysis was carried out using validity tests, reliability, simple linear regression, significance tests, and determination tests with the help of IBM SPSS Statistics 26 software. The results showed that employee engagement has a positive and significant effect on OCB. The higher the level of employee engagement, the higher the extra-role behavior such as helping coworkers, maintaining the hotel's reputation, and providing services beyond customer expectations.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Copyright (c) 2025 **Fahirah Salahuddin¹**

✉ Corresponding author :

Email Address : dianita14.apk@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah organisasi diperlukan adanya keterlibatan sumber daya manusia (SDM) dengan kompetensi unggul dan mampu untuk bekerja semaksimal mungkin. Sumber daya manusia menjadi kunci pokok guna melaksanakan sebuah tujuan yang telah ditetapkan di suatu organisasi. Kesuksesan suatu organisasi atau kelompok ditentukan dari kualitas SDM yang terlibat di dalam wadah organisasi tersebut, baik sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Untuk itu sumber daya manusia penting untuk dikembangkan secara baik supaya mampu menambah dan mengintegrasikan efektivitas dan efisiensi dari suatu organisasi (Batary Citta, et, al.,2024). Kompetensi SDM yang lebih unggul ini akan berhubungan dengan kesadaran dari diri pegawai untuk memiliki pemikiran yang maju dengan menganggap dirinya penting dalam mewujudkan tercapainya tujuan suatu organisasi. Pegawai atau karyawan akan memiliki kesadaran dimana dia akan memberi perhatian dan menunjukkan keterlibatannya dari kinerja yang dihasilkan dalam peran mereka di organisasi. (Citta, A. B.,2023) Dikarenakan kesuksesan dari suatu organisasi atau perusahaan selalu bergantung dengan keterlibatan individu dan SDM yang ada di dalamnya, sehingga perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk melakukan integrasi terhadap kinerja dari individu maupun tim yang ada didalamnya agar tujuan yang sudah ditetapkan di awal dapat tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang diberikan SDM suatu organisasi salah satunya berasal dari dalam diri SDM yaitu employee engagement (keterlibatan karyawan). Menurut Nurofia (2005), employee engagement atau keterlibatan kasryawan merupakan suatu antusiasme yang timbul dari diri karyawan dalam bekerja karena karyawan mengupayakan tenaganya guna bekerja secara selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Antusiasme ini terjadi dikarenakan adanya perasaan engage (feel engaged) atau diikutsertakan atau dianggap dan dilibatkan sehingga memungkinkan untuk menampilkan perilaku yang engaged. Keterlibatan karyawan ini merupakan salah satu komitmen individu guna mendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan. (Asriyanto, A., & Citta, A. B. 2022).

Industri perhotelan merupakan sektor yang sangat bergantung pada kualitas layanan karyawan untuk menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan. Hotel Aryaduta Makassar, sebagai salah satu hotel berbintang di kota Makassar, menghadapi tantangan yang signifikan dalam mempertahankan keunggulan layanan di tengah persaingan ketat industri pariwisata. Kunci utama keberhasilan hotel terletak pada kemampuan karyawannya untuk tidak hanya menjalankan tugas pokok mereka tetapi juga menunjukkan perilaku di luar deskripsi pekerjaan formal yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB, seperti membantu rekan kerja, menjaga reputasi organisasi, dan memberikan layanan lebih kepada tamu, sangat penting dalam memastikan kepuasan pelanggan. Namun, perilaku tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan karyawan atau Employee Engagement. Karyawan yang terlibat secara emosional dan psikologis dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di sektor perhotelan, termasuk di Hotel Aryaduta Makassar, relatif tinggi. Laporan internal mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang merasa kurang terlibat dalam pekerjaan akibat beban kerja yang berat, rotasi kerja yang sering, serta kurangnya penghargaan terhadap kinerja. Kondisi ini berpotensi menghambat munculnya OCB, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan hotel. Selain itu, berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa: Keterlibatan karyawan belum optimal: Sebagian karyawan merasa bahwa

aspirasi mereka kurang diperhatikan, yang menyebabkan menurunnya rasa memiliki terhadap organisasi. Terkadang beberapa karyawan tidak bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja atau melakukan upaya lebih dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Berdasarkan ulasan di media sosial dan platform reservasi hotel, beberapa tamu mengeluhkan sikap karyawan yang kurang responsif dan inisiatif dalam menyelesaikan masalah.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Hotel Aryaduta Makassar menjadi penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana keterlibatan karyawan berkontribusi pada munculnya perilaku ekstra peran, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas layanan di hotel tersebut.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini ada dua yaitu dengan studi pustaka dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan keterkaitan variable-variabel yang diteliti. (Creswell, J. W. 2014). Penelitian ini dilakukan pada Hotel Aryaduta Makassar. Pemilihan untuk lokasi penelitian ini dikarenakan hasil observasi awal peneliti melihat bahwa di Hotel ini memenuhi syarat untuk pelaksanaan penelitian dengan jumlah populasi banyak maka jumlah sampel dipilih secara acak, dengan variabel yang diteliti sesuai dengan permasalahan yang ada di Hotel Aryaduta.

Terdapat beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 26. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu employee engagement (X) sebagai variabel independen dan organizational citizenship behavior (OCB) (Y) sebagai variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Hotel aryaduta berjumlah 55 pegawai Divisi HRD. Sampel jenuh yang berarti keseluruhan jumlah populasi di Hotel Aryaduta dijadikan sampel. Maka dari itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden ke dalam beberapa karakteristik berdasarkan kategori jenis kelamin, usia, dan jabatan. Berikut adalah uraian penjelasan terkait karakteristik responden dalam penelitian ini:

Berdasarkan data, dapat dijelaskan bahwa pegawai Hotel Aryaduta Makassar memiliki jumlah total keseluruhan sebanyak 55 pegawai dengan pembagian 6 pegawai perempuan (10,9%) dan 49 pegawai laki-laki (89,1%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai hotel lebih didominasi oleh laki-laki. Dominasi pegawai laki-laki ini kemungkinan disebabkan oleh jenis pekerjaan yang membutuhkan fisik lebih kuat, seperti pada divisi keamanan, engineering, atau bagian lain yang sering diisi oleh karyawan laki-laki. Dilihat dari segi usia, dari total 55 pegawai, terdapat: 26 orang (47,3%) dalam rentang umur 18–25 tahun, 17 orang (30,9%) dalam rentang umur 26–35 tahun, 11 orang (20,0%) dalam rentang umur 36–45 tahun, dan 1 orang (1,8%) dalam rentang umur 46–55 tahun.

Dari data ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Hotel Aryaduta Makassar berada pada kelompok usia produktif, yaitu 18–25 tahun. Hal ini mencerminkan karakteristik industri perhotelan yang sering mempekerjakan karyawan muda karena dinilai lebih energik, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan operasional hotel yang dinamis. Dari segi jabatan atau divisi kerja, dominasi kelompok usia muda ini umumnya berada pada posisi operasional, seperti front office, housekeeping, dan food & beverage. Sementara itu, pegawai dengan usia di atas 36 tahun cenderung menduduki posisi manajerial atau supervisor, yang

membutuhkan pengalaman kerja lebih lama dan kemampuan kepemimpinan. Karakteristik ini memberikan gambaran penting tentang komposisi tenaga kerja di Hotel Aryaduta Makassar, yang menjadi salah satu faktor dalam memahami dinamika Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Tabel 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin dan Usia

No.	Karakteristi Responden		Jumlah	Persentase
1.	Jenis kelamin	Laki laki	6	10,9 %
		Perempuan	49	89,1 %
2.	Usia	18 – 25	26	47,3%
		26 -35	17	30,9%
		36 - 45	11	20,0%
		46 - 55	1	1,8%

Sumber data diolah 2024

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Nilai r hitung Employee Engagement	Nilai r hitung Organizational Citizenship Behavior	Nilai r tabel	Ket.
0,554	0,599	0,266	Valid
0,751	0,747	0,266	Valid
0,713	0,748	0,266	Valid
0,477	0,843	0,266	Valid
0,804	0,666	0,266	Valid
0,759	0,839	0,266	Valid
0,754	0,793	0,266	Valid
0,618	0,748	0,266	Valid
0,542	0,650	0,266	Valid
0,334	0,550	0,266	Valid
0,804	0,747	0,266	Valid
0,754	0,839	0,266	Valid
0,618	0,793	0,266	Valid
0,751	0,748	0,266	Valid
0,279	0,650	0,266	Valid

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2, yang menunjukkan hasil uji validitas, telah dilakukan pengujian terhadap validitas pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 55 responden di Hotel Aryaduta Makassar. Penelitian ini menggunakan 30 pernyataan, yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel employee engagement dan 15 pernyataan untuk variabel OCB. Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan sebagai parameter pengukuran untuk setiap variabel dalam penelitian ini. Validitas yang teruji memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur aspek-aspek yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memahami pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Employee Engagement (X)	0,890	Reliabel
Organizational Citizenchip Behavior (Y)	0,936	Reliabel

Sumber data diolah 2024

Dapat dilihat dari tabel 3 bahwa variabel employee engagement memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,890 dan variabel organizational citizenship behavior sebesar 0,936. Keputusan yang diambil dari hasil pengujian reliabilitas pernyataan yang disebarkan ini adalah semua pernyataan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One - Sample Kolmogrov - Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 55
Normal Parameters^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08958197
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.070
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber data diolah 2024

Dari output pengolahan data SPSS 26 pada Tabel 4, yaitu uji normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov test dapat dilihat nilai signifikansi atau pada tabel ditulis Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,087. Artinya adalah nilai signifikansi pada data penelitian ini yaitu sebesar $0,087 > 0,05$ yang berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal. Sehingga memenuhi syarat untuk proses uji asumsi klasik selanjutnya.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	25.939	5.917		4.384	.000
Employee Engagement	.671	.087	.729	7.759	.000
a. Dependent Variabel: Organizational Citizenship Behavior					

Sumber data diolah 2024

Pada tabel 5, nilai koefisien regresi sederhana dan nilai konstanta variabel employee engagement dapat dilihat di bagian kolom B . Hasil tersebut jika dinyatakan kedalam persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -25,939 + 0,671X$$

Keterangan:
Y = Variabel Organizational Citizenship Behavior
X = Variabel Employee Engagement
a = Konstanta
b = Koefisien

Bentuk persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -25,939. Hal tersebut berarti bahwa ketika variabel X (employee engagement bernilai 0, maka variabel Y (organizational citizenship behavior) bernilai sama atau -25,939. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel X (employee engagement) sebesar 0,671 dengan arah nilai positif, maka kesimpulannya adalah setiap peningkatan 1% pada employee engagement, maka proses organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,671. Artinya adalah bahwa dalam sebuah organisasi saat pegawai diinginkan memiliki sikap organizational citizenship behavior maka diperlukan peningkatan employee engagement dalam diri setiap pegawai pada organisasi tersebut, semakin besar employee engagement yang dimiliki maka akan semakin meningkat juga organizational citizenship behavior yang dimiliki pegawainya.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.532	3.119
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement				
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior.				

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil data tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien R = 0,729. Hal tersebut membuktikan bahwasanya variabel employee engagement dan organizational citizenship behavior memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 72,9%. Kemudian pada nilai koefisien determinasinya sebesar 0,532 yang artinya bahwa variabel employee engagement (X) memiliki pengaruh terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y) sebesar 53,2 %. Sedangkan sisanya sekitar 46,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini atau dipengaruhi variabel bebas lainnya.

Pada penelitian ini untuk menentukan nilai t tabel menggunakan rumus yaitu $df = n - k$ ($5 - 2 = 3$) dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5 %. Maka untuk responden sebanyak 55 untuk patokan nilai t tabelnya berada pada angka 53 yaitu sebesar 0,279. Selanjutnya kita akan membandingkan nilai t tabel tersebut dengan nilai thitung dengan menggunakan tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25.939	5.917		4.384	.000
Employee Engagement	.671	.087	.729	7.759	.000
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior					

Sumber data diolah 2024

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel employee engagement memiliki pengaruh terhadap variabel organizational citizenship behavior (OCB) pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel hasil uji statistik, di mana nilai t-hitung sebesar 7,759, yang lebih besar dari

nilai t-tabel sebesar 0,266 ($7,759 > 0,266$). Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara employee engagement dan organizational citizenship behavior.

Penelitian ini didasarkan pada persepsi pegawai Hotel Aryaduta Makassar, yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan (employee engagement) berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku ekstra peran (OCB) yang mereka tunjukkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Legowo & Soliha (2022) dan Alinda & Umi (2019), yang juga menyimpulkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan hasil analisis, keputusan yang diambil dalam pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti variabel employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior (OCB). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada pegawai Hotel Aryaduta Makassar.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel employee engagement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai di Hotel Aryaduta Makassar. Dengan nilai t-hitung sebesar 7,759 yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 0,266, dapat disimpulkan bahwa employee engagement berperan penting dalam meningkatkan perilaku ekstra peran (OCB) di kalangan pegawai. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi mendorong mereka untuk melakukan tugas-tugas di luar tanggung jawab formal mereka, yang sangat relevan dalam konteks industri perhotelan (Jufrizen et al., 2023; Wardhani et al., 2020).

Employee engagement mencakup keterlibatan emosional, komitmen, dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional cenderung lebih proaktif, peduli terhadap kolega, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Gupta et al. (Gupta et al., 2017), yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi akan lebih mendukung dan membantu rekan-rekan mereka, serta menunjukkan perilaku altruistik yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian oleh (Jufrizen et al. 2023) juga menegaskan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka akan memberikan kinerja yang lebih baik dan lebih cenderung untuk berkontribusi secara ekstra melalui OCB. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan oleh Sun dan Yoon (Sun & Yoon, 2020), yang menunjukkan bahwa engagement kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian tersebut menekankan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan perilaku ekstra peran, yang sangat penting dalam industri perhotelan di mana kepuasan pelanggan sangat bergantung pada perilaku karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Uddin et al. 2019) menyoroti bahwa karyawan yang terlibat lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam perilaku OCB, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, penting bagi manajemen Hotel Aryaduta Makassar untuk terus meningkatkan tingkat employee engagement di antara pegawai mereka, karena hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan OCB tetapi juga pada keberhasilan keseluruhan organisasi dalam memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai di Hotel Aryaduta Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dapat meningkatkan perilaku ekstra peran, seperti membantu rekan kerja, menjaga reputasi hotel, dan memberikan layanan di luar ekspektasi pelanggan. Penelitian ini menegaskan bahwa employee engagement merupakan

salah satu faktor kunci dalam mendorong perilaku proaktif dan kontribusi sukarela yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan employee engagement, seperti melalui penghargaan kinerja, pengembangan kompetensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menjadi strategi penting bagi manajemen Hotel Aryaduta Makassar untuk mendorong perilaku OCB dan meningkatkan kualitas layanan hotel.

Referensi:

- Asriyanto, A., & Citta, A. B. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Perusahaan pada Kantor PT. Ocean Global Shipping. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 593-604.
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on OCB in the time of COVID-19 pandemic in Hungary: employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability*, 13(14), 7800.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Quantitative, and Mixed Method Approaches* (4th ed.). SAGE publications.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983.
- Khair, H., & Sari, A. P. (2023). Work Engagement: Determinants and Its Effect On Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 254-275.
- Hasan, M., Citta, A. B., Mahmud, A. K., Harahap, L. R., Permatasari, R. W., Silitonga, D., ... & Supriadi, B. (2023). Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Tantangan Resesi Global.
- Hai, S., Wu, K., Park, I. J., Li, Y., Chang, Q., & Tang, Y. (2020). The role of perceived highperformance HR practices and transformational leadership on employee engagement and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*.
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2).
- Putri, N. E., & Wilopo, U. N. K. R. W. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (A Study on XYZ Manufacturing Company). In *International Conference of Economics, Business, Social, and Humanities*, virtual. k (Vol. 210805).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior Sixteen Edition* (Perilaku Organisasi Edisi Ke-16). Jakarta: Salemba Empat
- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(5), 879-904.
- Salingkat, M. P., Suleman, M. P., Syaqq, S., MM, M., & Batary Citta, S. E. (2024). Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Unggul.
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2018). Why individual employee engagement matters for team performance? Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*, 25(1/2), 47-68.