

# EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INDIVIDUAL CREATIVITY ON INDIVIDUAL PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Sandy Bramantyo<sup>1)</sup>, Wahyu Eko Pujianto<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Nahdhatul Ulama Sidoarjo, Rangkah Kidul, Kec.Sidoarjo, Kab. Sidoarjo

<sup>1)</sup>Sandy Bramantyo: [31421145.mhs@unusida.ac.id](mailto:31421145.mhs@unusida.ac.id)

<sup>2)</sup>Wahyu Eko Pujianto: [wahyueko.mnj@unusida.ac.id](mailto:wahyueko.mnj@unusida.ac.id)

## Abstract

*This research aims to determine the influence of employee engagement and individual creativity on individual performance in moderating organizational citizenship behavior in employees CV. Prima Sealindo engineering Sidoarjo. The method used is qualitative. The data uses probability sampling techniques with a sample size of 47 people at CV. Prima Sealindo. Data analysis in this study used Smart PLS version 4.0. The research results show that: first, there is a positive and significant impact between employee engagement on individual performance. Second, there is a positive and significant impact between individual creativity and individual performance. Third, there is a negative and insignificant impact of OCB on individual performance. Fourth, the negative and insignificant impact of employee engagement on individual performance is weakened by OCB. Fifth, the negative and insignificant impact of individual creativity on individual performance is weakened by OCB.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Individual Creativity, Individual Performance, Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi mempengaruhi persaingan dunia bisnis semakin kompetitif (Putri *et al.* 2021). Setiap negara dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan profesional. Menurut (I. Ruhayat 2022) suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan disebut kinerja. Keberhasilan suatu perusahaan bukan terletak pada kecanggihan teknologi dan ketersediaan modal saja, namun sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Heryyanto 2022).

CV. Prima Sealindo Engineering merupakan perusahaan yang berjalan di bidang produksi/fabrikasi dan jasa di sektor engineering dan sparepart. Melihat data target dan realisasi penjualan dalam 4 (empat) bulan terakhir tahun 2024, terdapat perbandingan antara target penjualan dan realisasi data penjualan. Hal ini menyebabkan efektifitas kinerja perusahaan menurun dan tidak efektif. Dengan demikian, perlu adanya program yang dilakukan oleh CV. Prima Sealindo Engineering untuk meningkatkan kinerja tiap individu dari karyawan.

Tabel 1.

**Target dan Realisasi penjualan CV. Prima Sealindo Engineering tahun 2024**

Bulan	Target	Realisasi	Presentase %
Januari	450	370	82%
Februari	330	310	93%
Maret	195	190	77%
April	325	295	90%

Sumber: Data diolah CV. Prima Sealindo Engineering

Sejak dekade terakhir, penelitian Handoyo,(2017) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Menurut penelitian (H,Sucahyowati 2020), menyimpulkan bahwa *employee engagement* terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MK Semarang, maka perilaku *engagement* pada karyawan perlu ditingkatkan dan dipelihara. Penelitian terkait OCB oleh (Linda K. 2013), bahwa hasil penelitian tersebut menyimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti sebelumnya berpendapat bahwa berbagi pengetahuan merupakan prasyarat untuk pertukaran dan pengembangan pengetahuan individu dan organisasi yang berkelanjutan. Perusahaan dapat mempromosikan pelatihan melalui interaksi dan berbagi pengetahuan antara anggota lama dan anggota baru melalui interaksi faktor subjektif dan objektif untuk memungkinkan inovasi berkelanjutan dalam perusahaan (Santos-Vijande et al., 2012).

Penelitian ini berupaya untuk menguraikan hubungan antara pengaruh keterikatan karyawan, kreatifitas individu terhadap performa individu melalui perilaku kewargaan organisasi pada CV. Prima Sealindo. Dengan adanya perbandingan data penjualan tahun 2024, maka perlu dilakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia karena peran aktif dari karyawan menjadi kunci dari tujuan perusahaan (N. D. Anggraini 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara *employee engagement* dan *individual creativity* terhadap *individual performance* melalui perilaku OCB. Karena, perusahaan saat ini membutuhkan karyawan yang memiliki jiwa kekeluargaan dan sukarela mengorbankan waktunya untuk perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan kinerja individu.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Employee Engagement*

Secara garis besar *Employee Engagement* dapat diartikan sebagai orang mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara emosional, fisik, dan kognitif selama menjalankan peran mereka. Keterlibatan karyawan punya peranan penting mendapat banyak perhatian dan dianggap sebagai indikator pergantian karyawan yang dapat diandalkan. Penelitian telah menunjukkan bahwa keterlibatan menstimulasi hubungan statistik yang kuat dengan produktivitas, profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan retensi bakat (Sharma et, al 2021). Tingkat keterlibatan yang lebih tinggi di antara karyawan dipandang sebagai hal yang

menggembirakan kurang cenderung untuk keluar dari perusahaan (Fletcher *et al.*, 2018).

### ***Individual Creativity***

Suatu perusahaan atau organisasi dibutuhkan aspek *individual creativity*, Menurut (Pamili 2018) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mencipta ditandai dengan orisinalitas dalam berekspresi yang bersifat imajinatif. Kreativitas seringkali dianggap sebagai suatu keterampilan yang didasarkan pada bakat alam, dimana hanya mereka yang berbakat saja yang bisa menjadi kreatif. Anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar, Sesungguhnya kemampuan berpikir kreatif pada dasarnya dimiliki semua orang dengan kemampuan untuk menciptakan ide baru dengan cepat dan beragam.

### **OCB**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap sukarela dari karyawan untuk melakukan berbagai aktivitas tanpa mengharapkan imbalan dan dilakukan tanpa adanya rasa kewajiban atau tekanan dari siapapun. Dalam organisasi perusahaan, perilaku anggota organisasi telah menjadi konstruk utama di bidang psikologi organisasi karena timbul dampak positif terhadap organisasi dan karyawannya (Organ 2018, Hemakumara 2020). Setiap manajer mungkin tertarik untuk menerima OCB dalam perusahaan mereka karena memiliki efek menguntungkan terhadap kinerja perusahaan (Aziza & Andriany., 2021).

### ***Individual Performance***

*Individual performance* (IP) adalah sebuah hasil dari perilaku karyawan yang mendukung tujuan utama organisasi (Koopmans *et al.*, 2016). IP bukan saja hanya tentang melakukan tugas dengan sempurna, namun tentang kemampuan atau potensi untuk mengatur dan mengelola diri sendiri serta skil dalam mendirikan hubungan dengan orang lain (Mahmoud *et al.*, 2022). Perilaku IP di perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melalui tolak ukur : menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menghindari masalah dalam pekerjaan, adanya upaya mengunggulkan keahlian kerja dan pandai menemukan solusi bagi isu masalah (Mahmoud *et al.*, 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Proses penelitian dalam konteks ini adalah karyawan CV. Prima Sealindo Engineering. Lokasi penelitian berfokus pada Perum TAS II, Jl. Elang No. 10 blok Q4, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Waktu penelitian dilakukan selama bulan Mei tahun 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berupa intrepensi peneliti akan sebuah fenomena dan pengamatan mendalam agar mendapatkan kajian atas fenomena yang lebih komprehensif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling.

Metode pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuesioner sebagai daftar pertanyaan yang membutuhkan tanggapan baik kesesuaian maupun tidak kesesuaian. Study kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan langsung dengan penelitian ini. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu dengan menyebar kuesioner pada karyawan CV. Prima Sealindo Engineering,

Tanggulangin, Sidoarjo. Besar populasi yang digunakan penelitian ini sebanyak 47 responden. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 47 karyawan, maka di ambil keseluruhan populasi untuk di jadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Kualitas penelitian ini menggunakan variabel *employee engagement*, *individual creativity*, *individual performance* dan *organizational citizenship behavior*. Pada item *employee engagement* menggunakan sebelas item, *individual creativity* menggunakan lima item, *individual performance* menggunakan delapan item, *organizational citizenship behavior* menggunakan lima belas item. Terdapat poin pada setiap pernyataan yang ditujukan kepada responden, diantaranya: sangat tidak setuju (STS) poin 1, tidak setuju (TS) poin 2, ragu-ragu (R) poin 3, setuju (S) poin 4, dan sangat setuju (SS) poin 5. Program software SmartPLS 4.0 digunakan untuk membantu analisis data dalam penelitian ini. Langkah – langkah SmartPLS yang dilakukan dalam penelitian ini analisa *outer model* dan analisa *inner model* (Hair *et al*, 2018). Untuk keperluan analisis data, Smart PLS 4.0 juga digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, disajikan tabel 2 yang menunjukkan profil deskripsi responden yang berjumlah 47 responden.

**Tabel 2.**  
**Distribusi Responden**

		Presentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	38,3 %
	Perempuan	61,7 %
Usia	kurang dari 25 tahun	78,8 %
	Lebih dari 25 tahun	21,2 %
Pendidikan	SMA/ se – derajat	44,6 %
	S1	55,3 %

Sumber: data diolah peneliti, 2024

### *Outer Model*

#### Convergent Validity dan Reability

Uji validitas merupakan pengukuran yang menunjukkan kevalidan komponen penelitian untuk mengukur sejauh mana komponen yang diteliti. Komponen penelitian dikatakan valid apabila nilai *outer loadings* > 0,6 dan nilai *average* dikatakan baik apabila > 0,5 (Hair *et al*, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur komponen penelitian dapat diandalkan, komponen dikatakan *reliabel* apabila nilai Cronbach alpa > 0,06 (Hair *et al*, 2018).

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	item	Outer Loading	Cronbach's Alpa	Composite Reability	Average Variance Extracted (AVE)	
OCB	Saya membantu orang lain yang mempunyai beban kerja yang berat.		0,743			
	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa permintaan terus-menerus dari atasan saya.		0,698			
	Saya selalu mengikuti perubahan dalam organisasi.		0,701			
	Saya menghadiri acara-acara yang tidak diwajibkan tetapi membantu citra perusahaan.		0,707			
	Saya membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, memo, dan sebagainya.		0,812			
	Saya membantu orang lain yang tidak hadir.	0,642		0,920	0,925	0,536
	Saya rela membantu orang lain yang mempunyai masalah terkait pekerjaan.		0,840			
	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba menghindari masalah dengan pekerja lain.		0,703			
	Saya tidak mengambil istirahat ekstra.		0,800			
	Saya menghormati peraturan dan kebijakan perusahaan bahkan ketika tidak ada orang yang memperhatikan saya.		0,667			
	Saya membimbing orang baru meskipun tidak diwajibkan.		0,792			
	Saya salah satu karyawan yang paling teliti.		0,646			
Employee Engagement	Ditempat saya bekerja, saya merasa penuh					

	energy	0,749			
	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.	0,632			
	Kemampuan menstransformasikan ide-ide baru.	0,715			
	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	0,780	0,871	0,876	0,567
	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	0,851			
	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,817			
	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.	0,706			
Individual Creativity	Saya senang menemukan solusi terhadap permasalahan yang kompleks.	0,855			
	Saya senang memunculkan ide-ide baru untuk produk.	0,789			
	Saya menikmati terlibat dalam pemikiran analitis	0,775	0,824	0,828	0,655
	Saya menikmati membuat prosedur baru untuk tugas-tugas pekerjaan.	0,814			
Individual Performance	Perencanaan saya sudah optimal.	0,721			
	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya	0,750			
	Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaan saya	0,721			
	Saya berusaha menjaga agar keterampilan kerja saya tetap mutakhir	0,773	0,870	0,872	0,564
	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru.	0,768			
	Saya terus mencari tantangan baru dalam				

pekerjaan saya.	0,805
Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja.	0,712

Sumber: data diolah dengan PLS 0.4 2024

Nilai keseluruhan *outer loadings* berdasarkan data diatas dinyatakan memenuhi validitas yang baik karena nilai  $> 0,6$  dan dinyatakan valid. Sedangkan hasil AVE data diatas  $> 0,5$ , *Cronbach's alpa*  $> 0,6$ , serta hasil *Composite reliability*  $> 0,7$ . Hasil pengukuran tersebut, menunjukkan bahwa setiap indicator atau komponen menunjukkan hasil yang valid dan reliable.

### **Inner Model**

#### **Variance Inflation Factor (VIF)**

VIF digunakan untuk mengukur kolinieritas dalam model regresi, VIF dikatakan bebas jika nilainya  $< 5$  (Hair *et al*, 2018).

**Tabel 4.**  
**VIF**

OCB -> IP	3.474
Employee E -> IP	1.613
IC -> IP	2.736
OCB x EE -> IP	4.010
OCB x IC -> IP	5.086

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 0.4 2024

Berdasarkan hasil pada table diatas, bahwa nilai VIF yang kurang dari 5 maka dikatakan tingkat *multikolonier* rendah. Jika hasil VIF 5 atau lebih maka terdapat masalah *multikolonieritas* dan menyebabkan satu indikator penelitian ini bersifat bias, sementara indicator yang lain dalam SEM PLS bersifat tidak bias (*robust*).

#### **R square**

R square pada penelitian ini ada beberapa kategori, (Hair *et al*, 2019) menyatakan nilai R square sebesar 0,75 dinyatakan kuat, 0,25 dinyatakan moderat, 0,5 dinyatakan lemah.

**Table 5.**  
**R square**

Variable	R – square	R – square adjusted
Individual performance	0,803	0,779

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 0.4 2024

Berdasarkan table diatas, nilai R square pada variable *individual performance* sebesar 0,803 atau 80,3%, maka hasil nilai R square variable *individual performance* masuk dalam kategori kuat.

*Path coefficients* (koefisien jalur)

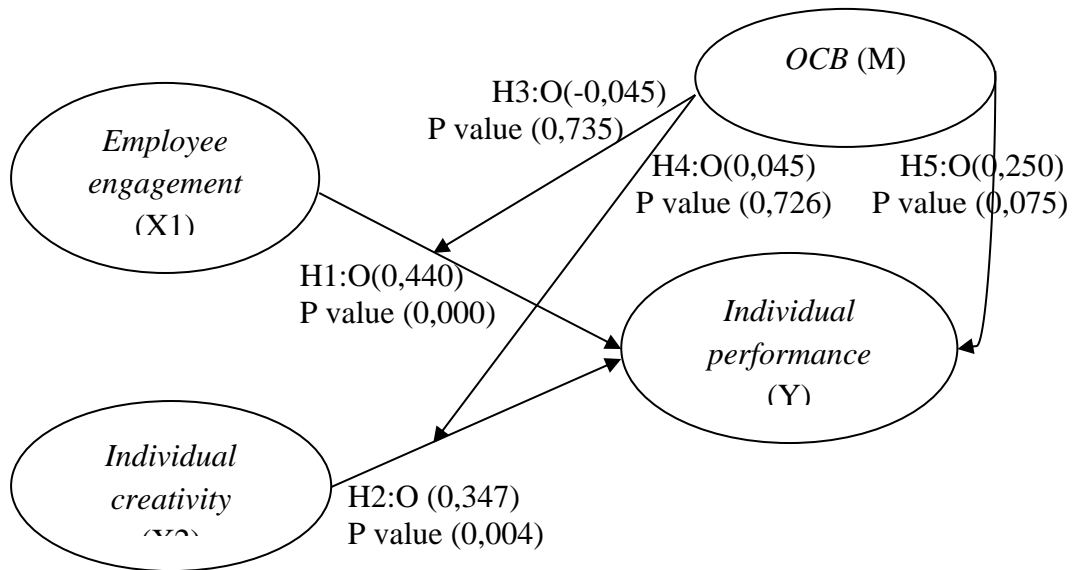
Menurut (Hair *et al*, 2018) nilai dari koefisien jalur yang diharapkan adalah berada diantara -1 dan 1. Sementara itu, pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan statistik t-value atau p-value. Jika t hitung lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau nilai p-value dari hasil pengujian lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.

**Tabel 6.**  
***Path Coefisients***

	<b>Original sample (o)</b>	<b>sample mean (M)</b>	<b>Standar deviation</b>	<b>T statistic (STDEV)</b>	<b>P value</b>
<b>OCB -&gt; individual performance</b>	0,250	0,242	0,141	1,780	0,075
<b>Employee engagement -&gt; individual performance</b>	0,440	0,458	0,089	4,961	0,000
<b>Individual creativity -&gt; individual performance</b>	0,347	0,344	0,120	2,897	0,004
<b>OCB x EE -&gt; individual performance</b>	-0,045	-0,062	0,134	0,338	0,735
<b>OCB x IC -&gt; Individual performance</b>	0,045	0,062	0,127	0,351	0,726

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 0.4 2024

Berdasarkan data diatas, variable OCB terhadap IP mendapat nilai koefisien 0,250 dengan nilai positif. Variable *Employee engagement* terhadap IP mendapat nilai koefisien 0,440 dengan nilai positif. Variable IC terhadap IP mendapat nilai 0,347 dengan nilai positif. Variable EE terhadap IP dimoderasi oleh OCB mendapat nilai koefisien -0,045 dengan nilai negative. Variable IC terhadap IP dimoderasi oleh OCB mendapat niai koefisien 0,045 dengan nilai positif.



**Gambar 1. Path Coefficient**

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 0.4 2024

- Variabel OCB memperoleh nilai T- statistic  $1,780 < 1,96$  dan nilai P value:  $0,075$ . Artinya OCB tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *individual performance*
- Variable *employee engagement* memperoleh nilai T- statistic  $4,961 > 1,96$  dan nilai P value:  $0,000$ . Artinya *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap *individual performance*
- Variable *individual creativity* memperoleh nilai T- statistic  $2,897 > 1,96$  dan nilai P value:  $0,004$ . Artinya *individual creativity* berpengaruh dan signifikan terhadap *individual performance*
- Variabel *employee engagement* pada *individual performance* dimoderasi oleh OCB memperoleh nilai T- statistic  $0,338 < 1,96$  dan nilai P value:  $0,735$ . Artinya *employee engagement* terhadap *individual performance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan diperlemah dengan OCB
- Variable *individual creativity* pada *individual performance* dimoderasi oleh OCB memperoleh nilai T- statistic  $0,351 < 1,96$  dan nilai P value  $0,726$ . Artinya *individual creativity* terhadap *individual performance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan diperlemah dengan OCB

### OCB berpengaruh negatif terhadap IP

Setelah melakukan penelitian, kini mendapatkan hasil bahwa OCB tidak mempunyai dampak terhadap *individual performance*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa OCB tidak mampu untuk meningkatkan IP. Penurunan performa kerja diakibatkan oleh menurunnya sifat sukarela dan rasa memiliki karyawan pada pekerjaan yang dilakukan. Jika para karyawan CV. Prima sealindo melakukan pekerjaan dengan rasa peka dan sukarela, maka efisiensi kerja dapat meningkat. Dalam kondisi ini, bahwa bertambah besarnya perilaku OCB saat bekerja dapat meningkatkan kinerja individu karyawan. Kondisi ini didukung

dengan penelitian dari (J., Lanaj., Koopman 2016) menyatakan OCB menyebabkan beban kerja berlebih dan menurunkan IP pada pekerjaan utama mereka.

### ***Employee engagement* berpengaruh positif terhadap IP**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh terhadap IP. Hal ini di tandai bahwa hasil uji hipotesis *employee engagement* dapat meningkatkan IP. Dalam hal ini keterlibatan menjadi hal pokok dalam menghasilkan kinerja karyawan secara efektif dalam CV. Prima Sealindo. Para karyawan CV. Prima Sealindo mempunyai rasa terhubung dan investasi dalam pekerjaan mereka yang membuat suasana perusahaan menjadi aktif. Kondisi ini sesuai dengan penelitian dari (Kenny 2011) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap IP

### ***Individual creativity* berpengaruh positif terhadap IP**

*Individual creativity* mempunyai hubungan terhadap IP. Sesuai dengan hasil uji hipotesis bahwa *individual creativity* mampu meningkatkan IP. *Individual creativity* bahwasannya dimiliki oleh semua orang dengan kemampuan untuk menciptakan ide baru dengan cepat dan beragam. Namun, kreatifitas tersebut perlu dilatih agar setiap individu punya pemikiran kreatif yang cepat dan tanggap. Karyawan CV. Prima Sealindo menawarkan ide – ide yang dapat berkontribusi secara keseluruhan terhadap perusahaan. Hasil ini didukung oleh penelitian dari (Aprianggi, Sari dan Syahrul 2018) yang menyatakan bahwa variable kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

### ***Employee engagement* terhadap IP diperlemah oleh OCB**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* terhadap IP tidak mempunyai pengaruh secara signifikan dan diperlemah oleh OCB. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* terhadap IP tidak mampu diperkuat oleh OCB. OCB dapat melindungi penurunan IP ketika karyawan tidak merasa terlibat akan suatu pekerjaan olah karena itu, dapat meningkatkan kesejahteraan kerja. Kondisi ini mengindikasikan jika *employee engagement* menurun maka IP karyawan akan turun serta tidak dapat diperkuat oleh OCB CV. Prima Sealindo Sidoarjo. Hasil ini didukung oleh penelitian dari (Caesens, G., Stinglhamber 2016) yang menyatakan OCB berperan sebagai moderator yang memperlemah hubungan positif antara *employee engagement* dan IP.

### ***Individual creativity* terhadap IP diperlemah oleh OCB**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual creativity* terhadap IP tidak memiliki pengaruh signifikan dan diperlemah oleh OCB. Hasil ini menunjukkan uji hipotesis *individual creativity* terhadap IP tidak mampu diperkuat oleh OCB. OCB dapat mengalihkan waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk aktivitas kreatif. Karyawan yang terlalu fokus pada perilaku OCB mungkin memiliki sedikit waktu untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide kreatif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa *individual creativity* yang turun dapat mengklaim kinerja menjadi turun serta tidak dapat diperkuat oleh OCB karyawan CV. Prima Sealindo. Hasil ini didukung oleh

penelitian dari (Zhao, H., & Li, C. 2019) yang menyatakan bahwa OCB memperlemah hubungan antara kreativitas dan kinerja individu.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Setelah mendapatkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap IP. Hasil penelitian menunjukkan jika *engagement* karyawan tinggi, maka kinerja individu pada karyawan CV. Prima Sealindo menjadi lebih tinggi. Variable *individual creativity* mendapatkan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Prima Sealindo. Hasil penelitian menunjukkan kreativitas yang dimiliki karyawan dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan CV. Prima Sealindo. Variable OCB mendapatkan hasil negative dan tidak signifikan terhadap IP, karena hasil riset tersebut menunjukkan bahwa OCB pada karyawan sangat rendah dan tidak mampu meningkatkan IP karyawan CV. Prima Sealindo. Variable *employee engagement* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap IP diperlemah dengan OCB. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa *engagement* karyawan tidak dapat meningkatkan IP serta diperlemah oleh OCB karyawan CV. Prima Sealindo yang rendah. Variable *individual creativity* memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap IP diperlemah oleh OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan tidak mampu meningkatkan kinerja individu dan tidak dapat diperkuat oleh OCB karyawan CV. Prima Sealindo. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan aspek budaya kerja agar karyawan dapat menumbuhkan sukarela dan keterlibatan serta meningkatkan kinerjanya.

### **Saran**

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat mengarahkan penelitian pada objek yang lebih luas dan mengambil sampel yang lebih banyak supaya data menjadi lebih akurat. Peneliti selanjutnya juga diharap menambah variable independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menambah variasi penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 358-364.
- Agustin, T., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, M. R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(3), 70-80.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Marmier, V. (2016). The curvilinear effect of work engagement on employees' turnover intentions. *International Journal of Psychology*, 51(2), 150-155.

- Cepeda-Carrión, G., Hair, J. F., Ringle, C. M., Roldán, J. L., & García-Fernández, J. (2022). Guest editorial: Sports management research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 23(2), 229-240.
- Devi, Nia Kumala, Bernhard Tewal, and Yantje Uhing. "Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.2 (2022): 632-640.
- Heryyanto, A. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 6-17.
- Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal*, 59(2), 414-435.
- Paraswati, A. D., & Pujianto, W. E. (2024). Workload To Individual Performance: Mediation Effect Of Burnout And Moderation Effect Of Psychological Capital. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 275-290.
- Putri, N. E., & Rizaldi, A. (2021). Perkembangan Koperasi Di Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0 di Era Globalisasi. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(6), 528-535.
- Ruhyat, Imam, Lista Meria, and Dwi Julianingsih. "Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi." *Technomedia Journal* 7.1 Juni (2022): 90-110.
- Sari, Desi Permata, and Hapzi Ali. "Literature Review Measurement Model of Individual Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Individual Characteristics, Work Culture and Workload." *Dinasti International Journal of Management Science* 3.4 (2022): 647-656.
- Santos-Vijande, María Leticia, et al. "Service innovation management in a modern economy: Insights on the interplay between firms' innovative culture and project-level success factors." *Technological Forecasting and Social Change* 165 (2021): 120562.
- Sucahyowati, Hari, and Andi Hendrawan. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati\*,

Andi Hendrawan." *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2.2 (2020): 9-15.

Zhao, H., & Li, C. (2019). A dual-pathway model of collaborative creativity: The joint influence of creative self-efficacy and team–member exchange. *Personality and Individual Differences*, 147, 286-291.

ZUAM, M., Suryo, W., & WAHID IBNU ZAMAN, W. I. Z. (2022). Zuam Mubarak. Analisis Kreativitas Calon Guru Sd Dalam Membuat Soal HOTS Matematika.