

ABSTRAK

Dalam menghadapi ketidakpastian era pascapandemi dan disrupsi global di era BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible), organisasi dituntut memiliki SDM yang tangguh dan berkinerja tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Objek penelitian adalah PT PLN (Persero) Pusdiklat, dengan responden sebanyak 150 orang, dianalisis menggunakan metode kuantitatif berbasis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, OCB terbukti memediasi secara parsial hubungan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku kerja sukarela (OCB) yang tumbuh dari komitmen emosional dan keseimbangan hidup berperan penting dalam mendorong kinerja melebihi target. Implementasi budaya AKHLAK di PLN menjadi katalisator OCB yang memperkuat kolaborasi dan adaptabilitas tim. Dengan demikian, penguatan komitmen dan kebijakan keseimbangan hidup perlu dijadikan strategi berkelanjutan untuk meningkatkan OCB dan kinerja dalam menghadapi dinamika organisasi modern.

Kata kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, OCB, Kinerja Karyawan*