

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi, khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik seperti PT. PLN (Persero). Dinamika kinerja yang ditunjukkan melalui fluktuasi indikator SAIDI, SAIFI, indeks kepuasan pelanggan, dan produktivitas pegawai menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang mampu membentuk perilaku kerja karyawan, termasuk mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui OCB sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jateng dan D.I Yogyakarta yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan program SmartPLS versi 3.2.9.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Karyawan.