

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari kesuksesan bisnis, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan kompeten (Rahayu, et.al. 2025). Untuk menciptakan SDM yang unggul dengan kualitas yang diinginkan, diperlukan pengelolaan sumber daya yang baik, mengingat bahwa SDM mencakup seluruh individu yang bekerja dalam organisasi (Sofiyanti nafirah, 2025). Manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai perancang dan pengembang sistem dalam organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM.

Dalam konteks pemerintahan maupun perusahaan swasta, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pelayanan publik (Rudini, 2024). Menurut Aziza et al., (2025) pelayanan publik mencakup berbagai jenis jasa yang menjadi tanggung jawab lembaga pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, salah satu aspek dari layanan tersebut adalah penyediaan air bersih, yang merupakan kewenangan pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Undang-Undang tersebut memberikan wewenang kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola kepentingan lokal, termasuk dalam penyediaan dan pengelolaan air bersih (Aziza , 2025)

Air bersih merupakan salah satu kebutuhan utama masyarakat, sehingga penyediannya menjadi prioritas penting dalam mendukung kesejahteraan publik (Nengah Sancaya, dkk, 2021). Dalam hal ini, PT Toya Perdana Lhokseumawe (aceh water) memiliki peran strategis sebagai penyedia dan pendistribusi utama air bersih bagi masyarakat kota Lhokseumawe. Menurut Maharani et al., (2023) pemerintah daerah sebagai penyedia layanan publik memanfaatkan sumber daya air melalui pembentukan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) seperti Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) untuk menjamin ketersediaan dan kelancaran layanan tersebut.

PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water), sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), menjalankan dua orientasi utama, yaitu orientasi pelayanan publik dan orientasi profit. Orientasi pelayanan publik bertujuan memberikan manfaat bagi masyarakat melalui pelayanan air bersih yang optimal, sedangkan orientasi profit diarahkan untuk mendukung peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) (Aziza, et al., 2025). PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water) tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, tetapi juga mendukung pengembangan ekonomi daerah serta mempercepat pembangunan di kota Lhokseumawe melalui penyediaan layanan air minum dan air bersih yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water) harus memiliki karyawan yang berperan lebih, berkarakter baik dan memiliki komitmen yang tinggi (Purnamasari, et al., 2025). *Employee Performance* begitu penting dan berpengaruh bagi keberlangsungan dan

berjalannya perusahaan atau organisasi (Ramdhan, et.al, 2025). Agar perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif maka diperlukan *employee performance* yang baik dan sebaliknya jika *employee performance* buruk maka perusahaan akan rugi (Ramdhan, et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan harus secara berkala mengevaluasi *employee performance* untuk memastikan karyawan bekerja dengan efektivitas dan efisiensi yang optimal guna mencapai target yang telah ditetapkan (Harahap, et al., 2024) dalam (Ramdhan, dkk, 2025).

Dalam upaya meningkatkan *employee performance*, karyawan tidak hanya menampilkan perilaku yang sesuai dengan tugas resmi (*inrole behavior*), tetapi juga perilaku tambahan (*extra-role*) (Aziza et al., 2025). Perilaku tambahan ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau disebut sebagai perilaku ekstra yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja di suatu organisasi, perilaku tersebut bukan merupakan suatu kewajiban kerja namun perilaku tersebut memberikan dampak yang efektif dan bermanfaat bagi organisasi (Rudini, 2024). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dipilih secara sukarela oleh karyawan, yang tidak termasuk dalam deskripsi kerja formal mereka, tetapi sangat berperan dalam menciptakan lingkungan psikologis dan sosial yang positif di tempat kerja (Purnamasari, et al., 2025).

Selain Perilaku OCB, faktor lain yang berpengaruh terhadap *employee performance* adalah *talent management* (Apriansyah, et al., 2025). *Talent management* merupakan strategi perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan individu berbakat guna untuk tercapainya

tujuan perusahaan (Oktaviani et al., 2025). Perusahaan bertanggung jawab untuk mempertahankan talenta yang dimiliki oleh karyawan, yang harusnya meningkatkan pengetahuan mereka untuk meningkatkan potensi kerja mereka (Kardo et al., 2020) dalam (Rahayu et al., 2025). Menurut (Agis Mujibi, 2024) *Talent management* adalah konsep yang penting bagi perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan di era globalisasi.

Disamping pentingnya OCB dan *talent management*, keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal sangat ditentukan oleh tingkat *employee engagement*, *employee engagement* mengacu pada sejauh mana seorang individu merasa terhubung dengan pekerjaannya dan percaya jika pekerjaan tersebut memberikan dampak positif bagi dirinya (Prasetyaningrum et al., 2025). *Employee engagement* merupakan bentuk keterlibatan individu dalam menjalankan tugas, yang dapat meningkatkan kreativitas dan kesiapan dalam menghadapi tantangan organisasi (Kusmaya & Mulandar, 2023) dalam (Nafirah, 2025). Komitmen individu terhadap organisasi menjadi elemen penting dalam membangun *employee engagement* (Erlinda, 2020) dalam (Herminingsih & Hamidah, 2024). Hal ini menjadikan *employee engagement* sebagai elemen strategis dalam mendorong kinerja (Prasetyaningrum et al., 2025).

Purnamasari, et al (2025) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Adhadi et al., (2022) dalam Rudini (2024) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan kabupaten Situbondo. Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa ASN yang mempunyai sikap OCB yang tinggi, berakibat pegawai tersebut akan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk membantu pegawai lain dalam menyelesaikan tugas, sehingga waktu bekerja ASN tersebut habis hanya membantu pekerjaan pegawai lain dan kehilangan waktu bekerja nya sendiri. Hal tersebut dapat menurunkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh dirinya.

Penelitian Apriansyah, et al (2025) menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra pekanbaru. Berbeda dengan penelitian Marzuki et al., (2023) yang menunjukkan manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh perbedaan kondisi internal organisasi, khususnya dalam hal kepuasan kerja, sistem penghargaan, dukungan kepemimpinan dan pengembangan talenta (Armstrong, M, 2020).

Berdasarkan penelitian Purnamasari et al., (2025) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Namun, menurut (Santri dkk. 2023) dalam (Permatasari et al., 2025), *employee engagement* atau keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan ini menunjukkan *Employee engagement* tidak berdampak pada kinerja ketika karyawan tidak

merasakan peran yang bermakna, kurang mendapat arahan kepemimpinan, tidak memperoleh dukungan organisasi, minim pengembangan keterampilan, serta tidak diberi kesempatan berkontribusi sesuai kompetensinya, sehingga keterlibatan kerja tidak mampu mendorong penyelesaian tugas secara efektif (Ramadhoani, 2020; Anita dalam Lina, 2019; Armstrong & Taylor, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian Nasiroh, (2023), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi *Employee Engagement*, *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi *employee engagement*. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sunyoto et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak mampu memediasi secara langsung hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *employee performance*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramdhan et al., (2025) yang menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Namun hasil berbeda yang ditemukan oleh Khairina et al., (2022) yang menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water), progres pemasangan jaringan air minum saat ini telah mencapai 65% dengan jumlah pelanggan yang terdaftar sebanyak 1.656

pelanggan. Peningkatan jumlah pelanggan ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang mampu dihasilkan karyawan dalam periode waktu tertentu terus mengalami peningkatan seiring dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa kuantitas output karyawan, khususnya dalam kegiatan pemasangan jaringan dan pelayanan pelanggan, menunjukkan perkembangan yang positif dari waktu ke waktu.



Gambar 1 1 progres pemasangan jaringan Air Minum

Seiring dengan perkembangan progres operasional perusahaan, proses *energize* arus listrik antara cubicle PLN dan cubicle PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water) telah berhasil dilakukan setelah sebelumnya operasional sempat terhenti akibat bencana banjir pada November 2025. Normalnya kembali sistem kelistrikan menandakan bahwa fasilitas mulai bergerak menuju tahap produksi, sehingga menunjukkan adanya peningkatan hasil kerja karyawan dalam mendorong proses operasional sesuai target perusahaan. Namun demikian, keterlambatan operasional yang seharusnya sudah

dapat dinikmati masyarakat pada Desember 2025 mengindikasikan bahwa pencapaian target kerja belum sepenuhnya terealisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan. Di sisi lain, keterlambatan dalam memulai pelayanan air minum kepada masyarakat Kota Lhokseumawe juga mencerminkan bahwa penyelesaian pekerjaan belum sepenuhnya tepat waktu sesuai jadwal yang telah direncanakan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efisiensi waktu kerja dan kepatuhan terhadap jadwal pelaksanaan pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar seluruh tahapan operasional dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Meskipun demikian, upaya yang terus dilakukan oleh karyawan dalam mempercepat proses operasional menunjukkan adanya komitmen untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target pelayanan.

Di samping tantangan dalam pencapaian target operasional, aspek disiplin kerja karyawan juga menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang datang setelah jam kerja dimulai sehingga memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan pada awal jam operasional. Selain itu, terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, seperti meninggalkan tempat kerja pada jam kerja untuk keperluan di luar pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kehadiran kerja, ketepatan waktu hadir, dan kepatuhan terhadap jam kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan observasi dan survei awal, karyawan PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water) telah memiliki pembagian kerja yang pasti, namun

masih ditemukan karyawan yang menganggur disaat jam kerja. Hal ini terlihat ketika sebagian karyawan telah menyelesaikan tugasnya namun tidak membantu rekan kerja lain yang masih memiliki beban pekerjaan, dengan alasan perbedaan *job description*. Namun terdapat pula karyawan yang menunjukkan perilaku positif dengan sukarela membantu rekan kerjanya demi mempercepat penyelesaian tugas bersama. Selain itu, meskipun terdapat karyawan yang disiplin, patuh terhadap aturan, dan mampu menjaga hubungan kerja yang baik, namun perilaku tersebut belum merata. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang tegasnya pengawasan, serta rendahnya motivasi kerja. Perbedaan sikap inilah yang menggambarkan bahwa tingkat OCB di PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water) masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung tercapainya kinerja organisasi secara optimal.

Selain itu, masih ditemukan karyawan yang kurang menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan perusahaan. Kondisi ini terlihat dari rendahnya partisipasi sebagian karyawan dalam kegiatan yang dapat mendukung kemajuan perusahaan. Beberapa karyawan cenderung hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Hal tersebut tercermin dari masih rendahnya inisiatif karyawan dalam memberikan saran, ide, maupun masukan yang konstruktif untuk memperbaiki sistem kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kondisi tersebut perlu menjadi perhatian perusahaan karena partisipasi aktif dan kepedulian karyawan terhadap kemajuan perusahaan merupakan salah satu bentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) yang dapat mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Fenomena lain yang ditemukan adalah masih terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan sikap kurang toleran terhadap perubahan kebijakan dan penyesuaian pekerjaan yang dilakukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mampu menerima perubahan maupun berbagai kendala pekerjaan dengan sikap yang positif. Hal ini terlihat dari adanya keluhan yang muncul ketika perusahaan menerapkan kebijakan baru atau melakukan penyesuaian prosedur kerja. Beberapa karyawan cenderung menunjukkan ketidaksetujuan terhadap perubahan yang diterapkan. Bahkan, terdapat karyawan yang menganggap perubahan sebagai tambahan beban kerja sehingga kurang mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mampu menerima perubahan dan tanggung jawab tambahan dengan sikap yang positif.

Disisi lain, hasil survei awal yang ditemukan di perusahaan, masih terdapat ketidakseimbangan penempatan karyawan pada beberapa jabatan yang memiliki peran penting dalam operasional perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang harus membantu penyelesaian pekerjaan pada bagian lain ketika terjadi peningkatan beban kerja atau gangguan operasional. Kondisi ini terlihat dari staf distribusi yang turut membantu teknisi lapangan dalam menangani gangguan jaringan pipa air agar pelayanan kepada pelanggan tetap berjalan dengan baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penempatan talenta pada

jabatan strategis belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Selain itu, masih terdapat karyawan yang menjalankan tugas di luar tanggung jawab utamanya untuk membantu penyelesaian pekerjaan pada bagian lain. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya staf distribusi yang turut membantu teknisi lapangan dalam menangani gangguan jaringan pipa air. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan talenta, khususnya dalam aspek pengembangan kemampuan dan penyesuaian tugas kerja, masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif.

Fenomena lain yang ditemukan di perusahaan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan pada bagian operasional khususnya bagian teknis lapangan yang memerlukan waktu adaptasi cukup lama dalam menjalankan tugasnya, seperti menangani gangguan kebocoran dan gangguan teknis. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki sebagian karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dijalankan. Akibatnya, karyawan masih memerlukan arahan dan pendampingan dalam melaksanakan tugas operasional tertentu. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa proses seleksi dan standar rekrutmen yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya mampu memastikan kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan jabatan yang ditempati.

Disisi lain, masih terdapat karyawan yang mengharapkan adanya kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas di perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama,

namun belum memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan atau program pengembangan yang mendukung peningkatan karier. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya retensi talenta di perusahaan masih perlu ditingkatkan agar karyawan memiliki motivasi untuk terus berkembang dan bertahan dalam organisasi.

Selain permasalahan tersebut, tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja juga menunjukkan kondisi yang belum optimal. Kondisi ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang sigap dalam merespons pekerjaan yang membutuhkan respon cepat. Fenomena tersebut tercermin ketika perusahaan menerima laporan kebocoran pipa dari pelanggan, namun penanganan gangguan tidak segera dilakukan karena sebagian karyawan cenderung menunggu instruksi dari atasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semangat dan kesiapan kerja sebagian karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan secara lebih cepat dan efektif.

Selain itu, tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini terlihat pada kegiatan pemasaran perusahaan yang masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari kegiatan promosi yang lebih banyak dilakukan melalui media sosial perusahaan, seperti Instagram, tanpa diimbangi dengan upaya pemasaran lain untuk menjangkau calon pelanggan yang lebih luas. Ketika target pemasaran belum tercapai, sebagian karyawan juga belum menunjukkan inisiatif untuk mencari atau mengusulkan strategi promosi yang lebih efektif guna meningkatkan minat masyarakat terhadap layanan

perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya serta belum memandang target pemasaran sebagai tantangan yang harus dicapai secara maksimal.

Di sisi lain, tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja juga masih menunjukkan kondisi yang belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya data pelanggan dan laporan administrasi yang perlu ditinjau kembali untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaian informasi sebelum digunakan sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses penginputan data dan penyusunan laporan masih memerlukan perhatian dan ketelitian yang lebih baik. Akibatnya, perusahaan memerlukan waktu tambahan untuk melakukan pemeriksaan kembali sebelum data dan laporan dapat digunakan. Keadaan ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memberikan perhatian dan fokus terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water), penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Talent Management* terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap

Employee Engagement pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water)?

2. Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water)?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water)?
4. Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water)?
5. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water)?
6. Apakah *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water)?
7. Apakah *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Employee Engagement* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water).
2. Menganalisis pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Engagement* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water).
3. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water).

4. Menganalisis pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water).
5. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water).
6. Menganalisis peran mediasi *Employee Engagement* dalam hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water).
7. Menganalisis peran mediasi *Employee Engagement* dalam hubungan antara *Talent Management* dan *Employee Performance* pada PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya kajian tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Talent Management* terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga mampu memperkuat temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berperan penting dalam memperkuat hubungan antara perilaku organisasi yang positif dan kinerja individu.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi PT. Toya Perdana Lhokseumawe (Aceh Water), hasil penelitian ini

dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Perusahaan dapat memahami sejauh mana perilaku positif karyawan (OCB) dan pengelolaan talenta (*Talent Management*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan *Employee Engagement*.