

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Crafting* Terhadap  
*Organizational Citizenship Behavior* pada Yayasan Masjid Agung  
Baitunnur Blora**

**Anggita Ayu Puspitaningrum<sup>1</sup>, Ahmad Sidiq<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti  
anggitaayu896@gmail.com<sup>1</sup>, alqodrani@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The aim of the research is to determine the influence of Perceived Organizational Support and Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior at the Baitunnur Great Mosque Foundation, Blora. This research method uses a population of employees at the Baitunnur Blora Great Mosque Foundation as research subjects. The number of respondents in this research was 111 as a sample and census as a sampling technique. The data collection method is a questionnaire. This test uses instrument tests, classical assumptions and hypothesis testing. This research found that factors such as Perceived Organizational Support and Job Crafting influence Organizational Citizenship Behavior at the Baitunnur Great Mosque Foundation, Blora.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Job Crafting and Organizational Citizenship Behavior*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora. Metode penelitian ini dengan populasi karyawan di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora sebagai subjek penelitian. Responden penelitian ini berjumlah 111 sebagai sampel dan sensus sebagai teknik pengambilan sampel. Metode pengumpulan data yakni kuesioner. Pengujian ini mempergunakan uji instrumen, asumsi klasik dan uji hipotesis. Penelitian ini menemukan hasil bahwa faktor-faktor seperti *Perceived Organizational Support* dan *Job Crafting* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support, Job Crafting Dan Organizational Citizenship Behavior*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu perusahaan untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan. Secara teori, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menentukan suatu perusahaan. Organisasi yang memiliki tujuan yang jelas dilengkapi dengan sarana, prasarana, dan sarana yang canggih, namun kemungkinan besar akan sulit mencapai tujuan tanpa bantuan sumber daya manusia yang baik (Eko, 2018).

Agar setiap organisasi dapat memenuhi visi dan tujuannya, para pekerjanya harus mampu bekerja secara bebas dan efektif. Lingkungan internal perusahaan modern berubah dengan sangat cepat, yang tentu saja disertai dengan persaingan

yang semakin ketat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam pengembangan ide dan tindakan. Untuk memajukan pola pikir sumber daya manusia di seluruh organisasi secara keseluruhan, secara tidak langsung setiap organisasi termasuk organisasi pemerintah perlu memberikan layanan terbaik sesuai dengan standarnya masing-masing.

*Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) adalah perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja (Wati dan Anisah, 2021). OCB merupakan munculnya perilaku karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih pada organisasi. Pekerja yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan OCB bersifat pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggotanya yang bertindak sebagai *good citizenship* (Robbins dan Judge, 2008).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas utamanya secara sukarela. Suatu organisasi akan memperoleh keuntungan ketika karyawan karyawan bertindak melebihi tugas utamanya (Ruswati *et al.*, 2022). *Organizational Citizenship Behavior* memiliki dampak signifikan bagi organisasi karena dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, meningkatkan produktivitas organisasi, serta *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Hal ini merupakan suatu keuntungan bagi organisasi, karena jika organisasi mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal (Ulifa *et al.*, 2023). *Perceived organizational* merupakan faktor yang mempengaruhi OCB. *Perceived organizational* merupakan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Sutanto dan Setiawan, 2018). Saat persepsi baik tertanam di pikiran karyawan, maka karyawan akan merasa berhutang kepada organisasi sehingga mereka merasa mempunyai kewajiban untuk membayarnya. *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan akan timbul dengan adanya persepsi yang baik terhadap *Perceived Organizational Support* yang diberikan organisasi karena karyawan akan berusaha membalas perhatian organisasi dan akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan (Wahyuni dan Sulastri, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al.*, (2021) ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

*Job Crafting* merupakan salah satu faktor berpengaruh terhadap OCB karyawan. *Job Crafting* adalah teknik bagi orang-orang untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka dengan menerapkan modifikasi fisik dan mental. *Job Crafting* bersifat informal dan menekankan pada pertumbuhan. Berdasarkan prinsip

dan minat mereka, karyawan mengambil inisiatif dan berhasil. Penciptaan pekerjaan adalah cara lain orang menggunakan keterampilan profesional mereka untuk memuaskan keinginan dan aspirasi mereka. Hal ini hampir sama dengan apa yang dikatakan oleh Grant dan Ashford (Slemp dan Vella-Brodrick, 2014) yaitu sebagai sebuah perilaku. Kesesuaian antara orang dan aktivitas atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja didefinisikan sebagai kesesuaian antara orang dan pekerjaannya, menurut (Eisenberger dan Huntington, 2016). Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut, serta kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan peralatan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, person- job fit merupakan kesesuaian antara orang dengan pekerjaannya baik dari segi kemampuan, motivasi pribadi, dan bantuan fasilitas yang sesuai untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Riyanto dan Helmy, 2020) yang menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Job Crafting* memberikan pengaruh paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yakni berupa angka yang dipergunakan dalam penelitian ini (Djarwanto, 2018). Penelitian ini melibatkan survei karyawan dengan metode pengumpulan data observasional. Populasi penelitian yakni karyawan Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora dengan jumlah populasi sebanyak 111 karyawan dan dipergunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*) adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, karena semua anggota populasi sebanyak 111 orang dijadikan anggota sampel. Analisis Regresi linier berganda dipergunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Temuan hasil dari perhitungan pengujian validitas variable uji validitas yakni:

### **Uji Validitas**

Uji instrumen dipergunakan penelitian ini yakni uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 111 karyawan di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora, guna dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Hasil validitas dan reliabilitas yakni:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas**

<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>t</i> <sub>hitung</sub>	<i>t</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
POS 1	0,707	0,187	Valid
POS 2	0,638	0,187	Valid
POS 3	0,669	0,187	Valid
POS 4	0,711	0,187	Valid
POS 5	0,542	0,187	Valid
<i>Job Crafting</i>			
JC 1	0,714	0,187	Valid
JC 2	0,656	0,187	Valid
JC 3	0,768	0,187	Valid
JC 4	0,727	0,187	Valid
JC 5	0,597	0,187	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			
OCB 1	0,490	0,187	Valid
OCB 2	0,824	0,187	Valid
OCB 3	0,796	0,187	Valid
OCB 4	0,83	0,187	Valid
OCB 5	0,841	0,187	Valid

Sumber: Diolah SPSS v.21

Pada tabel 1 pernyataan tentang butir pertanyaan *Perceived Organizational Support*, *Job Crafting*, dan *Organizational Citizenship Behavior* ditemukan semuanya valid, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian ditemukan nilai alpha pada variabel *Perceived Organizational Support*, *Job Crafting*, dan *Organizational Citizenship Behavior* yakni

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>r</i> <sub>alpha</sub>	<i>t</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,655	0,60	Reliabel
<i>Job Crafting</i>	0,717	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,809	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah SPSS v.21

Semua variabel (*Perceived Organizational Support*, *Job Crafting* dan *Organizational Citizenship Behavior*) dalam tabel 2 yakni reliabel, karena memiliki nilai alfa cronbach lebih dari 0,60.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2017). Pengujian ini dilakukan guna masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sampel Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan dengan bantuan

software SPSS. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan statistik dihasilkan dari perhitungan. Apabila probabilitas signifikansinya diatas 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas**

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
<i>Unstandardized residual</i>	0,435	P > 0,05	Normal

Sumber: Diolah SPSS v.21

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* yakni sebesar 0,435, dapat diketahui semua p-value guna data ternyata lebih besar dari  $\alpha=5\%$  ( $p>0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan keseluruhan data diperoleh memiliki sebaran normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas menentukan apakah ada pengaruh yang sempurna ataupun tidak antara variabel independen dalam model.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,845	1,183	Bebas multikolinieritas
<i>Job Crafting</i>	0,845	1,183	Bebas multikolinieritas

Sumber: Diolah SPSS v.21

Berdasarkan tabel di atas ditemukan  $VIF < 10$  dan nilai toleransi  $> 0,1$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini yakni untuk mengetahui apakah model regresi baik, atau homoskedastisitas, menunjukkan bahwa ketidaksamaan dalam perbedaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Untuk menemukan heteroskedastisitas, misalnya:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,05	0,568	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Job Crafting</i>	0,05	0,859	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah SPSS v.21

Hasil pengujian ditemukan nilai probabilitas  $> 0,5$  berarti bebas dari heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini dipergunakan menentukan pengaruh variabel *Perceived Organizational Support*, dan *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Variabel *Organizational Citizenship Behavior*
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi partial
- X<sub>1</sub> = Variabel *Perceived Organizational Support*
- X<sub>2</sub> = Variabel *Job Crafting*

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
(Constant)	5,428				
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,360	3,382	0,001	1,982	H <sub>1</sub> Diterima
<i>Job Crafting</i>	0,386	3,552	0,001	1,982	H <sub>2</sub> Diterima
R <sup>2</sup> = 0,268 F <sub>hitung</sub> = 19,812 F <sub>tabel</sub> = 3,080	Sig = 0,000				

Sumber: Diolah SPSS v.21

Hasil perhitungan menggunakan program komputer SPSS V.21.00 yakni:

$$Y = 5,428 + 0,360X_1 + 0,386X_2$$

Koefisien dari masing-masing variabel ditemukan berdasarkan persamaan regresi yakni:

- a = Konstanta yakni 5,428 bahwa bila *Perceived Organizational Support* (X<sub>1</sub>), variabel *Job Crafting* (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) dianggap nol sehingga *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Kabupaten Blora = 5,428%.
- b<sub>1</sub> = 0,360, koefisien regresi *Perceived Organizational Support* (X<sub>1</sub>) sebesar 36% yang berarti apabila *Job Crafting* (X<sub>2</sub>), dan (X<sub>3</sub>) nol, setiap *Perceived Organizational Support* yang baik akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* = 36,0%.
- b<sub>2</sub> = 0,386, koefisien regresi *Job Crafting* (X<sub>2</sub>) sebesar 38,6% yang berarti apabila *Perceived Organizational Support* (X<sub>1</sub>), dan (X<sub>3</sub>) nol, setiap *Job Crafting* yang mewah akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* = 38,6%.

### Uji t

Pengujian ini dipergunakan untuk mengetahui signifikansinya pengaruhnya variabel *Perceived Organizational Support*, *Job Crafting* dan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara individu/ parsial dapat dilihat pada tabel 7.

Temuan hasil uji t ditemukan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,382 > t_{tabel} = 1,982$ , maka  $H_0$  diterima artinya *Perceived Organizational Support* signifikan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil ini ditemukan kebenaran hipotesis ke-1 terbukti yakni ada pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil uji t ditemukan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 3,552 > t_{tabel} = 1,982$ , maka  $H_0$  diterima sehingga signifikan pengaruhnya *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil ini ditemukan kebenarannya hipotesis ke-2 terbukti yakni ada pengaruh signifikan *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### Uji F

Pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan dinilai dengan uji F dilihat pada tabel 7. Hasil pengujian F ditemukan nilai  $F_{hitung} = 19,812 > 3,080$  dan nilai sig.  $0,0001 < 0,05$ , artinya *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Kabupaten Blora dipengaruhi variabel *Perceived Organizational Support*, *Job Crafting* dan secara bersamaan. Hasil temuan ini menunjukkan *fit and good* pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Crafting* dan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CX di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Kabupaten Blora.

### Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi yakni ukuran dipergunakan untuk menentukan seberapa banyak variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen. Penilaian koefisien determinasi dengan nilai 0 dan 1 sehingga model tersebut semakin baik. Dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,268, hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel independen yakni *Perceived Organizational Support*, *Job Crafting*, dan memberikan kontribusi sebesar 26,8% dari variasi *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Kabupaten Blora, sementara 73,2% dari variasi tersebut disebabkan oleh faktor atau variabel lain.

### Pembahasan

#### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Kabupaten Blora**

Hasil temuan analisis, perilaku *Perceived Organizational Support* dipengaruhi secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Temuan ini menunjukkan keabsahan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “*Perceived Organizational Support* Berpengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora.” Temuan hasil ini konsisten dengan terdahulu Kusuma *et al.*, (2021)

dan Sutanto dan Setiawan (2018) bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

*Perceived organizational* merupakan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins dan Judge, 2008). *Perceived Organizational Support* menjadi prediktor yang baik dari *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi seiring waktu dapat membalas dan mengurangi ketidakseimbangan dalam terlibat hubungan perilaku kewargaan. Karyawan dengan *Perceived Organizational Support* yang kuat memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi. Saat persepsi baik tertanam di pikiran karyawan, maka karyawan akan merasa berhutang kepada organisasi sehingga mereka merasa mempunyai kewajiban untuk membalasnya. *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan akan timbul dengan adanya persepsi yang baik terhadap *Perceived Organizational Support* yang diberikan organisasi karena karyawan akan berusaha membalas perhatian organisasi dan akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan

### **Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Kabupaten Blora**

Temuan hasil analisis bahwa variabel *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-3 yang menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora” terbukti kebenarannya. Hasil ini tidak konsisten dengan yang dilakukan oleh Riyanto dan Helmy (2020) dan Maghfirah et al., (2023) ditemukan terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta signifikan antara *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Salah satu elemen yang mempengaruhi OCB karyawan adalah penciptaan pekerjaan. Kesesuaian antara individu dan pekerjaannya sebagai kesesuaian antara individu dan aktivitas atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Konsep ini mencakup kesesuaian berdasarkan tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja untuk memenuhinya, serta kesesuaian berdasarkan kebutuhan pekerja dan alat yang tersedia untuk memenuhinya. Menurut interpretasi para ahli tersebut, person-job fit mengacu pada seberapa cocok seseorang dengan profesinya dalam hal bakat, dorongan, dan alat yang tepat untuk mendukung pekerjaannya.

### **KESIMPULAN**

Temuan dari hasil pengujian bisa disimpulkan yakni *Perceived Organizational Support* signifikan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Kabupaten Blora. Variabel *Job Crafting* signifikan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Kabupaten Blora.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Djarwanto, P.S. (2018) *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Eisenberger, R. dan Huntington, R. (2016) "Perceived organizational support," *Handbook of Employee Commitment*, 71(3), hal. 333–345. Tersedia pada: <https://doi.org/10.4324/9780429325755-6>.
- Eko, W.S. (2018) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2017) *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Kusuma, N.T. *et al.* (2021) "Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), hal. 128–136. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>.
- Maghfirah, N. *et al.* (2023) "Pengaruh Person Job Fit Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Maluku," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), hal. 242–252.
- Riyanto, D. dan Helmy, I. (2020) "Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), hal. 426–433. Tersedia pada: <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.488>.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2008) *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruswati, T.E. *et al.* (2022) "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Status Kepegawaian sebagai Variabel Moderasi," *JIMM: Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 7(1), hal. 1–25.
- Slemp, G.R. dan Vella-Brodrick, D.A. (2014) "Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being," *Journal of Happiness Studies*, 15(4), hal. 957–977. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, M. dan Setiawan, R. (2018) "Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya," *Agora*, 6(1), hal. 1–10.
- Ulifa, O.N. *et al.* (2023) "Dampak Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Pada Organizational Citizenship Behavior Serta Peran Mediasi Organizational Commitment (Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan)," *JPDSH Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 2(11), hal. 1565–1584.

- Wahyuni, I. dan Sulastri, S. (2020) "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi," *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 2(1), hal. 10. Tersedia pada: <https://doi.org/10.24036/jkmw0284880>.
- Wati, M.R. dan Anisah, H.U. (2021) "Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behavioral (OCB) Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Yayasan Ukhuwah Banjarmasin)," *Jurnal Wawasan Manajemen*, 9(1), hal. 142–155.