

The Influence Of Perceived Organizational Support And Job Crafting On Organizational Citizenship Behavior Of PT. Pacific Garment With Work Engagement As A Mediating Variable

Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Pacific Garment Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Pemediasi

Hevi Indahsari¹, Nur Achmad^{2*}

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia^{1,2}

b100210043@student.ums.ac.id¹, nur.achmad@ums.ac.id^{2*}

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study examines the effects of Perceived Organizational Support and Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior at PT. Pacific Garment, with Work Engagement as a mediating variable. Using a quantitative causal approach, the study sampled 50 employees through saturated sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) software. The results show that Perceived Organizational Support significantly affects Work Engagement, but not Organizational Citizenship Behavior. Job Crafting influences Work Engagement but does not significantly impact Organizational Citizenship Behavior. Work Engagement positively and significantly affects Organizational Citizenship Behavior and fully mediates the relationships between both Perceived Organizational Support and Job Crafting with Organizational Citizenship Behavior. Future research is recommended to expand the sample, add more independent variables, and use more comprehensive analysis tools.

Keywords : Job Crafting, Organizational Citizenship Behavior, Perceived Organizational Support, PT. Pacific Garment, Work Engagement.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Crafting terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Pacific Garment, dengan Keterlibatan Kerja sebagai variabel mediasi. Dengan menggunakan pendekatan kausal kuantitatif, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 karyawan melalui sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support secara signifikan mempengaruhi Work Engagement, tetapi tidak mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior. Job Crafting berpengaruh terhadap Work Engagement namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan memediasi secara penuh hubungan antara Perceived Organizational Support dan Job Crafting dengan Organizational Citizenship Behavior. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel, menambah variabel independen, dan menggunakan alat analisis yang lebih komprehensif.

Kata Kunci : Job Crafting, Organizational Citizenship Behavior, Perceived Organizational Support, PT. Pacific Garment, Keterlibatan Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Meskipun fasilitas dan infrastruktur yang canggih dapat mendukung operasional, tanpa adanya SDM yang kompeten, pencapaian tujuan organisasi menjadi hal yang sulit tercapai. SDM merupakan kekuatan utama yang mendasari seluruh kegiatan dalam organisasi, dengan potensi manusia yang ada menjadi modal dasar dalam mencapai tujuan (Eko, 2018). Organisasi yang memiliki tujuan yang jelas perlu didukung

oleh karyawan yang mampu bekerja mandiri dan produktif, terlebih dengan semakin ketatnya persaingan di dunia kerja.

Dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin pesat, setiap organisasi membutuhkan SDM yang tidak hanya aktif berpartisipasi, tetapi juga mampu mengembangkan pemikiran dan tindakannya untuk membantu pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menanamkan pola pikir yang berkembang di kalangan karyawan, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan terbaik sesuai standar yang ditetapkan, baik dalam sektor pemerintah maupun swasta. Organisasi yang berhasil mengembangkan pola pikir karyawan yang berorientasi pada tujuan bersama akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar.

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memainkan peran penting dalam hal ini, karena mencerminkan perilaku karyawan yang melebihi kewajiban dasar mereka terhadap organisasi. Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman. OCB tidak hanya meningkatkan kualitas kehidupan kerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, *Perceived Organizational Support* (POS) menjadi faktor penting karena karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi akan lebih cenderung menunjukkan OCB sebagai bentuk balas budi atas perhatian yang mereka terima (Kusuma et al., 2021; Achmad, 2023).

Selain POS, faktor lain yang memengaruhi OCB adalah *Job Crafting*, yang merupakan perilaku karyawan dalam memodifikasi pekerjaan mereka secara fisik dan mental untuk menciptakan rasa kepuasan dan mencapai aspirasi pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa *Job Crafting* berhubungan signifikan dengan keterlibatan kerja (*work engagement*), yang pada gilirannya meningkatkan OCB. Karyawan yang terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka memiliki dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan dan lebih berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Berdasarkan hal ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Crafting* terhadap OCB, dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi (Wahyuni & Sulastri, 2020; Riyanto & Helmy, 2020).

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku ekstra yang dilakukan karyawan di luar kewajiban formalnya untuk mendukung efisiensi organisasi. OCB mencakup kontribusi sukarela yang tidak diakui secara langsung oleh sistem imbalan organisasi, tetapi berpengaruh positif pada keberhasilan organisasi (Rachmaningrum, 2019; Ruswati et al., 2022). Faktor yang memengaruhi OCB meliputi faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral, dan motivasi, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan demokratis, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi (Wahyuni & Sulastri, 2020). Indikator OCB meliputi altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, dan civic virtue (Wahyuni & Sulastri, 2020).

2.2 *Perceived Organizational Support (POS)*

Perceived Organizational Support (POS) merujuk pada persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Ulifa et al., 2023; Yulia & Sanusi, 2021). POS memengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dimensi POS meliputi penghargaan terhadap kontribusi karyawan, pertimbangan terhadap tujuan dan nilai karyawan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger & Huntington, 2016). Indikator POS meliputi perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas masukan karyawan, dan kesediaan organisasi untuk membantu karyawan dalam menghadapi masalah (Rahmayani & Wikaningrum, 2022).

2.3 Job Crafting

Job Crafting adalah proses dimana karyawan melakukan modifikasi terhadap pekerjaan mereka untuk menyesuaikan dengan preferensi, bakat, dan kemampuan pribadi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004; Yuridha, 2022). *Job Crafting* dapat melibatkan perubahan fisik, sosial, atau kognitif dalam pekerjaan untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan. Dimensi *Job Crafting* mencakup task crafting (perubahan tugas), relational crafting (perubahan hubungan interpersonal), dan cognitive crafting (perubahan cara berpikir tentang pekerjaan) (Lumentut & Ambarwati, 2021).

2.4 Work Engagement

Work Engagement adalah keadaan dimana karyawan merasa terikat secara emosional dan intelektual terhadap pekerjaan mereka, yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004; Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi, seperti berbicara positif tentang organisasi dan berkontribusi lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator utama *work engagement* meliputi vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan) (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

2.5 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Perceived Organizational Support (POS) mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang lebih baik. Penelitian oleh Kusuma et al. (2021) menunjukkan adanya pengaruh signifikan POS terhadap OCB. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah H1: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support*(POS) terhadap *Work Engagement*

POS juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Penelitian oleh Fairnandha (2021) dan Wati dan Anisah (2021) membuktikan bahwa POS berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hipotesis yang dikemukakan adalah H2: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement*.

2.7 Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Job crafting memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan minat dan kemampuan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan OCB. Penelitian oleh Riyanto dan Helmy (2020) serta Maghfirah et al. (2023) menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah H3: *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.8 Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement*

Job crafting yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dengan menciptakan keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Penelitian oleh Riyanto dan Helmy (2020) serta Maghfirah et al. (2023) mengonfirmasi adanya pengaruh positif antara *job crafting* dan *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah H4: *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement*.

2.9 Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Work engagement yang tinggi meningkatkan OCB, karena karyawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi. Penelitian oleh Wahyuni dan Sulastris (2020) serta Riyanto dan Helmy (2020) mengungkapkan hubungan signifikan antara *work engagement* dan OCB. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan adalah H5: *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.10 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan dimediasi oleh *Work Engagement*

Work engagement dapat menjadi mediator antara POS dan OCB, karena karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dan terlibat dalam pekerjaan lebih cenderung menunjukkan OCB. Penelitian oleh Wati dan Anisah (2021), Kusuma et al. (2021), dan Rahmayani dan Wikaningrum (2022) membuktikan peran *work engagement* sebagai mediator. Hipotesis yang diajukan adalah H6: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan dimediasi oleh *Work engagement*.

2.11 Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan dimediasi oleh *Work Engagement*

Job crafting dapat meningkatkan OCB dengan memfasilitasi *work engagement*, yang pada gilirannya mendorong perilaku kewargaan. Penelitian oleh Maghfirah et al. (2023) dan Riyanto dan Helmy (2020) menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *job crafting* terhadap OCB. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan adalah H7: *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan dimediasi oleh *Work engagement*.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah 50 karyawan PT. Pacific Garment, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data utama diperoleh melalui kuesioner yang disebarikan kepada responden, sementara data sekunder didapatkan dari sumber-sumber seperti buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya. Variabel yang diteliti meliputi *Perceived Organizational Support* (X1), *Job Crafting* (X2), *Work Engagement* (Z), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), yang masing-masing diukur dengan indikator yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) melalui software Smart PLS 4.0. Pengujian model dilakukan dengan evaluasi terhadap outer model, termasuk uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Model struktural diuji menggunakan path coefficient, goodness of fit, dan uji hipotesis untuk menilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, dengan kriteria signifikan jika nilai p-value < 0,05.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

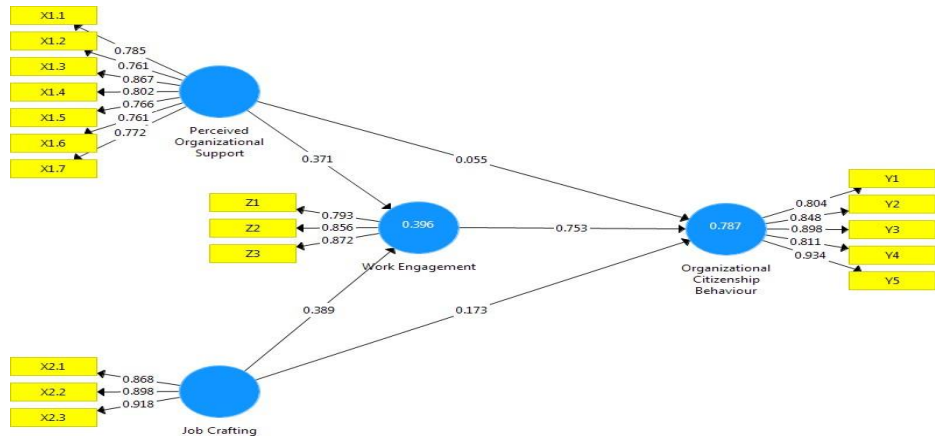
Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	8	16,0
Perempuan	42	84,0
Usia		
< 20 tahun	9	18,0
20-30 tahun	18	36,0

> 30 tahun	23	46,0
Pendidikan		
SMP	22	44,0
SMA / SMK	28	56,0
Lama Bekerja		
< 1 tahun	17	34,0
1 - 5 Tahun	26	52,0
> 5 Tahun	7	14,0
Total	182	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1, karakteristik karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah 42 orang (48%), sedangkan laki-laki hanya 8 orang (16%). Dalam hal usia, responden yang berusia lebih dari 30 tahun mendominasi, sebanyak 23 orang (46%), sementara yang berusia kurang dari 20 tahun tercatat hanya 9 orang (18%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yakni 28 orang (56%), dan yang berpendidikan SMP paling sedikit, yaitu 22 orang (44%). Terakhir, mengenai lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1-5 tahun, sebanyak 16 orang (32%), sementara yang bekerja lebih dari 5 tahun hanya 7 orang (14%).

4.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1. Hasil Full Model Penelitian Outer Model

Sumber: Diolah oleh Penulis

4.3 Convergent validity per indikator

Tabel 2. Hasil Outer Loading

Item	Outer loading	Kesimpulan
X1.1	0,785	Valid
X1.2	0,761	Valid
X1.3	0,867	Valid
X1.4	0,802	Valid
X1.5	0,766	Valid
X1.6	0,761	Valid
X1.7	0,772	Valid
X2.1	0,868	Valid
X2.2	0,898	Valid

X2.3	0,918	Valid
Y1	0,804	Valid
Y2	0,848	Valid
Y3	0,898	Valid
Y4	0,811	Valid
Y5	0,934	Valid
Z1	0,793	Valid
Z2	0,856	Valid
Z3	0,872	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel, nilai outer loading dari semua indikator menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,70. Semua indikator memiliki nilai lebih dari 0,70, yang menandakan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi kriteria convergent validity dan dapat dianggap valid. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya tanpa perlu dihapus. Validitas konvergen yang baik ini menunjukkan bahwa konstruk yang diukur dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikator. Selanjutnya, analisis akan dilanjutkan dengan pengukuran validitas diskriminan dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa indikator tidak hanya valid secara konvergen, tetapi juga konsisten dan reliabel dalam mengukur konstruk terkait.

Tabel 3. Hasil Average Variance ELxtracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Job Crafting	0,801
Organizational Citizenship Behaviour	0,741
Perceived Organizational Support	0,621
Work Engagement	0,707

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel lebih besar dari 0,5, yang mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Hal ini berarti setiap konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang diukur. Dengan AVE yang valid untuk semua variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria convergent validity. Temuan ini memastikan bahwa model penelitian memiliki konstruk yang valid dan kuat, sehingga dapat diteruskan ke tahap analisis berikutnya, termasuk analisis struktural dan pengujian hipotesis.

4.4 Discriminant Validity

Tabel 4. Uji Discriminant Validity – HTMT

Variabel	Job Crafting	Organizational Citizenship Behaviour	Perceived Organizational Support	Work Engageme nt
Job Crafting				
Organizational Citizenship Behaviour	0,634			
Perceived Organizational Support	0,380	0,527		
Work Engagement	0,616	1,001	0,560	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil penelitian dari Tabel di atas, secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik karena nilai HTMT yang ditunjukan pada

setiap variabel < 0,90. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel lebih kuat berkorelasi dengan indikator-indikator dalam konstruk yang sama dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.5 Composite reliability

Tabel 5. Hasil composite reliability

Variabel	Composite reliability
Job Crafting	0,923
Organizational Citizenship Behaviour	0,934
Perceived Organizational Support	0,920
Work Engagement	0,878

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Data di atas, didapatkan bahwa Nilai dari composite reliability untuk semua variabel adalah di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

4.6 Cronbach's Alpha

Tabel 6. Hasil cronbach's Alpha

variabel	Cronbach's Alpha
Job Crafting	0,878
Organizational Citizenship Behaviour	0,911
Perceived Organizational Support	0,902
Work Engagement	0,795

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Data di atas, didapatkan bahwa Nilai dari cronbach's Alpha untuk semua variabel adalah di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

4.7 Uji Coefficient of Determination (R^2)

Tabel 7. Hasil R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Organizational Citizenship Behaviour	0,787	0,773
Work Engagement	0,396	0,370

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil di atas, pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* adalah 0,370 atau 37%. Hasil ini menunjukkan bahwa 63% dipengaruhi variabel selain ini. sedangkan pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Crafting* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* 0,773 atau 77,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa 22,7% dipengaruhi variabel selain ini di PT. Pacific Garment.

4.8 Effect Size (f^2)

Tabel 8. Hasil F-Square (F^2)

Variabel	Organizational Citizenship Behaviour	Work Engagement
Job Crafting	0,099	0,217
Perceived Organizational Support	0,010	0,197
Work Engagement	1,605	

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Work Engagement dan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,605, yang tergolong besar. Hubungan Job Crafting dengan Work Engagement sebesar 0,217, juga tergolong besar, sementara dengan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,099, tergolong kecil. Di sisi lain, hubungan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement hanya sebesar 0,010, yang tergolong kecil, namun hubungan dengan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,197, tergolong besar.

4.9 Pengujian Bias

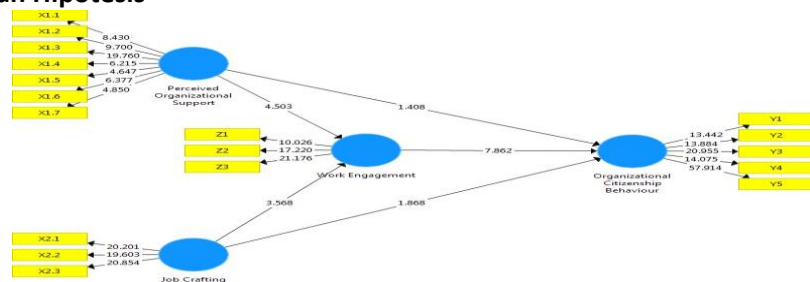
Tabel 9. Nilai VIF

Variabel	Organizationa Citizenship Behaviour	Work Engagement
Job Crafting	1,408	1,157
Perceived Organizational Support	1,386	1,157
Work Engagement	1,656	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan $VIF < 5$ atau terbebas dari bias. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan tidak dipengaruhi oleh kolinearitas antar variabel.

4.10 Pengujian Hipotesis



Gambar 2 Uji Hipotesis
Sumber: Penulis, 2024

4.11 Pengujian Pengaruh Langsung

Tabel 10. Hasil Path pengaruh Langsung

Path pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perceived Organizational Support -> Organizational Citizenship Behaviour	0,055	0,054	0,039	1,408	0,165
Perceived Organizational Support -> Work Engagement	0,371	0,380	0,082	4,503	0,000
Job Crafting -> Organizational Citizenship Behaviour	0,173	0,171	0,093	1,868	0,068
Job Crafting -> Work Engagement	0,389	0,411	0,109	3,568	0,001
Work Engagement -> Organizational Citizenship Behaviour	0,753	0,753	0,096	7,862	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Penelitian ini menemukan bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (nilai signifikansi 0,165), yang membuktikan bahwa hipotesis pertama tidak terbukti. Di sisi lain, Perceived

Organizational Support terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement (nilai signifikansi 0,000), yang menunjukkan bahwa peningkatan Perceived Organizational Support akan meningkatkan Work Engagement. Job Crafting berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (nilai signifikansi 0,068), sehingga hipotesis ketiga tidak terbukti. Sebaliknya, Job Crafting terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement (nilai signifikansi 0,011), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Job Crafting, semakin tinggi Work Engagement. Terakhir, Work Engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (nilai signifikansi 0,000), yang menunjukkan bahwa peningkatan Work Engagement akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.

4.12 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 11. Hasil Path pengaruh tidak Langsung

Indirect Effect	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perceived Organizational Support -> Work Engagement -> Organizational Citizenship Behaviour			
	0,280	3,637	0,001
Job Crafting -> Work Engagement -> Organizational Citizenship Behaviour			
	0,293	3,250	0,002

Sumber: Data diolah, 2024

Penelitian ini menemukan bahwa Work Engagement memediasi pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Pacific Garment, dengan nilai signifikansi 0,001 (kurang dari 0,05), yang membuktikan hipotesis keenam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Work Engagement, semakin besar pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior. Selain itu, Work Engagement juga memediasi pengaruh Job Crafting terhadap Organizational Citizenship Behavior, dengan nilai signifikansi 0,002 (kurang dari 0,05), yang membuktikan hipotesis ketujuh. Semakin tinggi Work Engagement, semakin besar pengaruh Job Crafting terhadap Organizational Citizenship Behavior, dengan original sample sebesar 0,052.

4.13 Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Pacific Garment. Hipotesis yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior tidak terbukti. Penelitian ini sejalan dengan temuan Kusuma, Soni Kurniawan, dan Herawati (2021) yang menunjukkan pengaruh signifikan antara keduanya. Perceived Organizational Support yang mencerminkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk membalas perhatian organisasi.

4.14 Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement

Perceived Organizational Support terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement di PT. Pacific Garment. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Fairnandha (2021) dan Wati dan Anisah (2021), yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, baik secara fisik maupun psikologis.

4.15 Pengaruh Job Crafting terhadap Organizational Citizenship Behavior

Job Crafting tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Pacific Garment. Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Riyanto dan Helmy (2020) serta Maghfirah et al., (2023), yang menemukan pengaruh signifikan antara Job Crafting dan Organizational Citizenship Behavior. Job Crafting, yang melibatkan perubahan karyawan terhadap cara mereka melakukan pekerjaan, seharusnya dapat meningkatkan perilaku kewargaan dalam organisasi, namun dalam penelitian ini, pengaruhnya tidak terbukti signifikan.

4.16 Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement

Penelitian ini menunjukkan bahwa Job Crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement di PT. Pacific Garment. Semakin tinggi Job Crafting, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pemahaman bahwa Job Crafting, yang mengubah pekerjaan agar lebih sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan, dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa karyawan yang memiliki inisiatif untuk mendesain ulang tugas mereka akan merasa lebih energik dan bersemangat dalam bekerja.

4.17 Pengaruh Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior

Work Engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Pacific Garment. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan, semakin tinggi pula perilaku kewargaan yang ditunjukkan. Penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Wahyuni dan Sulastri (2020) serta Riyanto dan Helmy (2020), yang menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan perilaku positif yang mendukung keberhasilan organisasi.

4.18 Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi oleh Work Engagement

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Engagement dapat memediasi pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Pacific Garment. Artinya, semakin tinggi Work Engagement, semakin besar pengaruh positif yang diberikan oleh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini mendukung temuan Wati dan Anisah (2021), Kusuma, Soni Kurniawan, dan Herawati (2021), serta Rahmayani dan Wikaningrum (2022), yang menyatakan bahwa Work Engagement berperan penting dalam memediasi pengaruh Perceived Organizational Support terhadap perilaku kewargaan karyawan.

4.19 Pengaruh Job Crafting terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi oleh Work Engagement

Job Crafting terbukti berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Work Engagement sebagai variabel mediasi di PT. Pacific Garment. Semakin tinggi Work Engagement, semakin besar pengaruh Job Crafting terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil ini konsisten dengan penelitian Maghfirah et al. (2023) dan Riyanto dan Helmy (2020), yang menunjukkan bahwa Job Crafting berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui peningkatan keterlibatan kerja karyawan. Job Crafting yang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dan pekerjaannya dapat meningkatkan keterlibatan dan perilaku kewargaan mereka dalam organisasi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Pacific Garment, sehingga hipotesis pertama tidak terbukti. Sementara itu, Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement, mendukung hipotesis kedua. Job Crafting berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, sehingga hipotesis ketiga tidak terdukung, tetapi berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement, yang mendukung hipotesis keempat. Work Engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, menguatkan hipotesis kelima. Selain itu, Work Engagement berperan sebagai mediator penuh yang menghubungkan Perceived Organizational Support dan Job Crafting dengan Organizational Citizenship Behavior, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak mempengaruhi langsung tanpa keterlibatan Work Engagement. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambah obyek penelitian untuk memperluas generalisasi hasil, menambah jumlah variabel independen agar memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menggunakan alat analisis yang lebih komprehensif guna menghindari kesalahan dalam penilaian pengaruh variabel.

Daftar Pustaka

- Achmad, Nur, dkk., (2023). Workshop Statistik Milenial. Jasmine : Sukoharjo.
- Arikunto, S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- Fairnandha, M.M. (2021) "Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), hal. 920–930. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1093/publius/pjac017>.
- Ghozali, I. (2017) *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hair, J.F. et al. (2017) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Ismainar, H. (2015) *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kirkendall, C.D. (2013) "Job Crafting: the Pursuit of Happiness At Work," *Browse all Theses and Dissertations*, 53(9), hal. 1689–1699.
- 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>.
- Lumentut, F.J.E. dan Ambarwati, K.D. (2021) "Job Crafting Dan Employee Well- Being Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia," *Jurnal EMPATI*, 10(1), hal. 1–14. Tersedia pada: <https://doi.org/10.14710/empati.2021.30415>.
- 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.
- Miftakhul Ummah, K. (2020) "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), hal. 105–115.

- Nawawi, H. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah MadaYogyakarta.
- Pardede, P. (2023) "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Emotional Exhaustion dan Work-Family Conflict Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat di Rumah Sakit Rujukan Covid-19," *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), hal. 15613–15632. Tersedia pada: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i9.14686>.
- Rachmaningrum, R.A. (2019) "Work Engagement sebagai Moderator Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior," hal. 10–19.
- Rahmayani, W.E. dan Wikaningrum, T. (2022) "Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), hal. 71. Tersedia pada: <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>.
- 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. (2018) *Perilaku Organisasi*. Diedit oleh Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- 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.
- Schaufeli, W.B. dan Bakker, A.B. (2004) "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study," *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), hal. 293–315. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- 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.
- Tims, M. et al. (2012) "Development and validation of the job crafting scale," *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), hal. 173–186. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>.
- 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.

- Yulia, L. dan Sanusi, F. (2021) "Perceived Organizational Support dan Task Performance : Peran Mediasi Work Engagement," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), hal. 117–125. Tersedia pada: <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13079>.
- Yuridha, R. (2022) "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(9), hal. 1781–1792. Tersedia pada: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>.