



## ***Person Job Fit, Job Crafting, Dan Work Engagement Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya***

**Arlisa Indriawati**

Universitas Teknologi Surabaya

Korespondensi Penulis: [arlisai@utssurabaya.ac.id](mailto:arlisai@utssurabaya.ac.id)

**Abstract.** *This research is intended to determine the influence of Person Job Fit, Job Crafting and Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior in Employees of Regional Drinking Water Company (PDAM) Surya Sembada Surabaya City by involving 65 employees of PDAM Surya Sembada Surabaya City as respondents in this research. The research results prove that Person Job Fit has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. This means that if the employees have the appropriate Person Job Fit, a sense of mutual help behavior will be created between employees. Job Crafting has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. This means that if employees apply Job Crafting, it will increase Organizational Citizenship Behavior. Work Engagement has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. This means that if employees feel work engagement, it will also increase Organizational Citizenship Behavior. Simultaneously Person Job Fit, Job Crafting and Work Engagement have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior with coefficient of determination of 0,96 or 96%, this indicates that the Organizational Citizenship Behavior variable can be explained by the Person Job Fit, Job Crafting and Work Engagement variables by 96%.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Person Job Fit, Job Crafting, Work Engagement.*

**Abstrak.** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit, Job Crafting* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Daerah (PDAM) Surya Sembada Kota Surabaya, dengan melibatkan 65 pegawai PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti jika pegawai memiliki *Person Job Fit* yang sesuai maka akan terciptanya rasa perilaku saling tolong menolong antar pegawai. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti jika pegawai menerapkan *Job Crafting* maka akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti jika pegawai merasakan keterikatan kerja maka juga akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Secara simultan *Person Job Fit, Job Crafting*, dan *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,96 atau 96%, ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel *Person Job Fit, Job Crafting*, dan *Work Engagement* adalah sebesar 96%.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior, Person Job Fit, Job Crafting, Work Engagement.*

### **1. LATAR BELAKANG**

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi, seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia yang terukur kinerjanya dan memiliki

target yang sesuai dengan standar perusahaan tentunya akan menjadi *asset* yang bernilai tinggi. Selanjutnya sikap seperti ini haruslah tetap dibangun dan dijaga agar performa dari masing-masing individu tetap optimal. Diantaranya sikap seperti ini dikenal dalam organisasi adalah mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi (Robbins & Coulter, 2010)

Objek penelitian ini yaitu PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang juga sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang handal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi guna dapat memberikan kemajuan dan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Namun berdasarkan observasi awal di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, ada beberapa masalah mengenai sumber daya manusia yang bekerja di kantor tersebut. Pegawai masih banyak yang tidak saling tolong menolong, sesama pegawai sepertinya tidak adanya toleransi yang diberikan jika mendapat masalah dalam bekerja. Indikator lainnya adalah persentase pegawai yang lembur mengalami penurunan yang signifikan dari batas standar penilaian minimal (SPM) ini dibuat dengan dasar untuk pengembangan kualitas organisasi. Selain itu masih terdapat perilaku yang dilakukan pegawai misalnya 1) Tidak semua pegawai bersedia membantu sesama rekan kerja; 2) Kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan diluar job desnya. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) dari para pegawai PDAM Surya Sembada Kota Surabaya masih perlu ditingkatkan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang bervariasi. *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi *Person Job Fit*, dan *Person Organization Fit* (Guo & Huo, 2022; alfani & Hadini, 2018; Ramdani & Rahardjo, 2017). Harsono, *et al.*, 2023; Putu, 2016 dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut, penelitian ini membahas tentang *organizational citizenship behavior* yang dihubungkan dengan *Person Job Fit*, *Job Crafting* dan *Work Engagement*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit*, *Job Crafting* dan *Work Engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Kota Surabaya.

## 2. LANDASAN TEORI

### A. *Organizational citizenship behaviour*

*Organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi (Munir, 2020). *Organizational citizenship behaviour* adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi” artinya OCB ini adalah suatu perilaku anggota organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan oleh organisasi (Robbins & Coulter, 2010). *Organizational citizenship behaviour* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi (Ekowati *et al.*, 2013). Adapula Menurut Titisari, (2016) *Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong oranglain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap atura-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Menurut Organ *et al.*, (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* meliputi: 1) Budaya dan iklim organisasi; 2) Kepribadian dan suasana hati (*mood*); 3) Persepsi terhadap dukungan organisasional; 4) Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan; 5) Masa Kerja; 6) Jenis kelamin. Menurut Titisari, (2014) indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* adalah 1) *Altruism*; 2) *Conscientiousness*; 3) *Sportmanship*; 4) *Courtesy*; 5) *Civic Virtue*.

#### 1) **Person Job Fit**

Menurut Alfani & Hadini, (2018) *Person Job Fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan. Selanjutnya Snell & Bohlander, (2013) berpendapat *Person Job Fit* merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior, oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan. Sedangkan Farzaneh *et al.*, (2014) *Person Job Fit* merupakan kebutuhan kesesuaian yang terjadi

ketika pasokan yang ditawarkan oleh pekerjaan kompatibel dengan kebutuhan preferensi, dan keinginan individu. Adapun menurut Alfani & Hadini, (2018) mendefinisikan *Person Job Fit* menyangkut hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan tertentu”. Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* adalah kesesuaian antara karakteristik individu (mencakup kemampuan dan kebutuhan atau keinginan) terhadap karakteristik pekerjaan tertentu dan orang-orang dari pekerjaan atau tugas yang dilakukan ditempat kerja. Selanjutnya *Person Job Fit* dapat didefinisikan sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan orang dan persediaan dari pekerjaan Deniz *et al.*, (2015).

Indikator yang mempengaruhi *person job fit* menurut (Hamid & Yahya, 2010) terdiri dari: 1) Kesesuaian nilai (*value congruence*) adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi. Karyawan menyesuaikan karakteristik inividunya dengan karakteristik organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja; 2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja; 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi; 4) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personalit congruence*) adalah kesesuaian antara pribadi (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

## **2) Job Crafting**

*Job Crafting* yang dilakukan karyawan dalam memobilisasi dan meningkatkan sumber daya pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat, dan meningkatkan aspek pekerjaan yang menantang akan mengarah pada keterkaitan kerja (Tims & Bakker, 2012). *Job Crafting* adalah sebuah peluang untuk mengoptimalkan potensi diri, dan meningkatkan kinerja organisasi (Amir, 2017). Menurut Rudolph *et al.*, (2017) *Job Crafting* adalah strategi adaptif yang digunakan untuk membuat pekerja menjadi lebih produktif dan aktif terlibat dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. *Job crafting* sebagai bentuk perilaku inisiatif dan kesanggupan pegawai untuk mengatur aspek-aspek pekerjaan mereka yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi pekerjaan mereka Petrou *et al.*, (2012). Adapun defenisi lain *job crafting* yang dikemukakan oleh Kanteen, (2014). sebagai

upaya mengubah batas pekerjaan, hubungan kerja dan arti dari pekerjaan demi kepentingan atau kenyamanan pegawai itu sendiri.

Menurut Tims & Bakker, (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Crafting* adalah 1) Kebutuhan kontrol pribadi. Kebutuhan ini sebagai hal yang mendasar untuk memegang kendali dalam beberapa aspek pekerjaan. Karyawan terlibat dalam job crafting untuk mengontrol pekerjaannya. Hal ini berguna untuk mempertahankan minat dalam pekerjaan dan motivasi di tempat kerja; 2) Citra diri yang positif. Karyawan termotivasi untuk membuat citra diri yang positif ketika bekerja. Hal ini untuk meningkatkan *self image* yang positif dalam melakukan aktivitas kerja. Selain itu, karyawan termotivasi untuk melindungi dan meningkatkan citra-diri dengan membentuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. indikator *Job Crafting* adalah 1) *Increasing structural job resources* (meningkatkan sumber daya); 2) *Decreasing hindering demands* (Mengurangi tuntutan pekerjaan); 3) *Increasing Challenging Job Demands* (Meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang); 4) *Increasing social job resources* (Meeningkatkan relasi social).

### 3) *Work Engagement*

Menurut Hermanto & Srimulyani, (2020) totalitas kerja (*Work engagement*) merupakan komponen secara psikis bukan bersifat fisik. Artinya, pegawai yang masih bekerja disuatu posisi belum tentu memiliki ketertarikan kerja. Sedangkan Yudiani, (2017) menyatakan bahwa *Work Engagement* adalah suatu kondisi karyawan yang merasa terhubung, puas dan antusias terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan merasa bergairah dan sangat terhubung dengan pekerjaannya. Selanjutnya Mujiasih & Ratnaningsih, (2012) menyatakan bahwa *Work Engagement* merupakan pegawai yang terlibat dapat membantu organisasi mencapai misinya, menjalankan strateginya dan menghasilkan bisnis yang penting. Sedangkan menurut Yudiani, (2017) *Work Engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun menurut pendapat Mayer, (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain: 1) *Adaptability* (keterbukaan terhadap ide-ide baru); 2) *Achievement Orientation*; 3) *Attraction to the work*; 4) *Emotional Maturity*; 5; *Positive Disposition*. Untuk mengukur *Work Engagement*, indikator yang digunakan adalah (Imperator, 2017): 1) *Vigor* (energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan); 2) *Dedication*

(perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*); 3) *Absorption* (selalu konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan)

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit, Job Crafting dan Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, dengan maksud untuk membenarkan atau memperkuat hipotesis yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif, yang menggunakan fungsi regresi, dan uji hipotesis untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

### **4. HASIL PENELITIAN**

PDAM Surya Sembada Surabaya yang berbasis di Surabaya Jawa Timur sebagai salah satu perusahaan daerah air minum yang sampai saat ini paling dapat diandalkan dan terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1976 dan dimiliki oleh Pemerintah Kota Surabaya. Target 100% cakupan layanan tersebut mengharuskan pihak PDAM Surya Sembada Kota Surabaya untuk terus meningkatkan mutu pelayanan guna menarik calon pelanggan baru dan mempertahankan loyalitas pelanggan yang sudah terdaftar, hal ini ditunjang dengan beberapa strategi pemasaran salah satunya melalui program pemberian diskon berupa saluran sambungan rumah atau pemasangan baru saluran air pada periode-periode tertentu, tetapi panjangnya alur prosedur pendaftaran dan banyaknya persyaratan dokumen yang harus dilengkapi, sering kali dikeluhkan oleh calon pelanggan.

Saat ini kondisi PDAM Surya Sembada Surabaya sudah berkembang dan lebih maju dari beberapa tahun yang lalu. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sebagai instansi pelayanan air bersih senantiasa berusaha memberikan pelayanan prima yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Hal itu diwujudkan dalam komitmen PDAM Surya Sembada Kota Surabaya untuk selalu mengedepankan pelayanan yang cepat, tepat dan memuaskan. Saat ini jumlah pelanggan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah 624.567 SR (Sambungan Rumah) dengan cakupan layanan sebesar 95,94% pada tahun 2024.

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai PDAM Surya Sembada sebanyak 65 orang yang diambil 10% dari jumlah populasi sebesar 648 orang. Dari hasil penelitian diketahui terdapat 41 orang atau 63% responden berjenis kelamin laki-laki, serta sebanyak 24 orang atau 37% responden berjenis kelamin. Usia responden sebagian besar antara 31-40 tahun dengan jumlah 34 orang atau 52%. Berdasarkan pendidikan responden terbanyak berpendidikan Sarjana sebanyak 38 orang atau 58%.

Dari hasil uji instrumen penelitian diketahui bahwa mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan dengan nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2- Tailed) lebih kecil dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada masing-masing variabel dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel *Job Crafting* sebesar 0.894, *Person Job Fit* sebesar 0.887, *Work Engagement* 0.907, dan *Organizational Citizenship Behavior* 0.880. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60.

Analisa regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *Person Job Fit*, *Job Crafting* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, disajikan pada tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	096	.218		786	485
<i>Person Job Fit</i>	282	.062	.271	.447	000
<i>Job Crafting</i>	728	.045	.787	9.213	000
<i>Work Engagement</i>	341	.060	.325	.844	000
R: 0.980 R Square: 0.9604					

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan setelah perhitungan adalah:

$$Y = 0.096 + 0.272X_1 + 0.728X_2 + 0.341X_3 + e$$

Persamaan di atas mempunyai arti bahwa jika *Person Job Fit* ( $X_1$ ) naik satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.182 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika *Job Crafting* ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.728 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika *Work Engagement* ( $X_3$ ) naik satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.341 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Selanjutnya jika variabel-variabel bebas dianggap tidak ada maka *Organizational Citizenship Behavior* PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah sebesar -0.096.

Pada tabel dapat dilihat bahwa Nilai R sebesar 0.980 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R di atas 50% yaitu sebesar 98%. Nilai determinasi simultan ( $R^2$ ) sebesar 0.96 artinya bahwa variasi berubahnya *Organizational Citizenship Behavior* PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dipengaruhi oleh *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement* sebesar 96% sedangkan sisanya sebesar 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji statistik t dapat dilihat nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ , sedangkan jika nilai *probability* t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$  (Ghozali, 2011). Hasil uji hipotesis diketahui variabel *Person Job Fit* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel *Person Job Fit* lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel *Job Crafting* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel *Job Crafting* lebih kecil dari 0,05

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat bahwa variabel *Work Engagement* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel *Person Job Fit* lebih kecil dari 0,05.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara simultan. Hasil uji statistik F. Hasil uji hipotesis F dapat diketahui nilai F diperoleh sebesar 75.947 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji koefisien Determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,96 atau 96%, ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang dapat dijelaskan oleh variabel *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement* adalah sebesar 97.5%. Sedangkan sisanya sebesar 0.025 atau 2.5% variabel yang lain atau variabel yang tidak di teliti penulis seperti budaya kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lain lain.

## 5. KESIMPULAN

*Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini berarti jika pegawai memiliki *Person Job Fit* yang sesuai maka akan terciptanya rasa perilaku saling tolong menolong antar pegawai. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini berarti jika pegawai menerapkan *Job Crafting* maka akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini berarti jika pegawai merasakan keterikan kerja maka juga akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh person-job fit dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071–2102.
- Berg, J., Dutton, J., & Wrzesniewski, A. (2013). Purpose and meaning in the workplace. American Psychological Association.
- Cai, D., Su, Y., Cai, Y., & Ma, J. (2018). Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 9.
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369–376.
- Dwi Kusuma Ramdani, & Rahardjo, S. T. (2017). Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851. *Diponegoro Journal of Management*, 6(2010), 1–11.
- Ekowati, V. M., Troena, E. A., & Noermijati, N. (2013). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1–12.
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10).
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. *Personnel Review*, 43(5), 672–691.
- Fatsiyah, D. (2019). Pengaruh job loyalty, job crafting dan job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *STIE Putra Bangsa*, 1–12.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi. Universitas Diponegoro.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: The mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649–1667.
- Hamid, S. N., & Yahya, K. K. (2010). Relationship between person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: A study among engineers in semiconductor companies in Malaysia. *International Journal of Finance and Management*, 2045(1882), 185–199.
- Handayani, D. (2016). Hubungan antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(1), 100363.

- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020). *Kepemimpinan integratif*. PT Kanisus.
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and disengagement at work*. Springer, Cham.
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2018). Pengaruh personality, job embeddedness dan person-job fit terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada driver towing CV. Hegar Reja Mulia Kebumen). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model partial least square (SEM-PLS) menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis konsep dan aplikasi*. UMSU Press.
- Kooij, D. T. A. M., Tims, M., & Akkermans, J. (2017). The influence of future time perspective on work engagement and job performance: The role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 4–15.
- Mayer, J. P. (2013). The science–practice gap and employee engagement: It’s a matter of principle. *Canadian Psychology*, 54(4), 235.
- Meijerink, J., Bos-Nehles, A., & de Leede, J. (2020). How employees’ pro-activity translates high-commitment HRM systems into work engagement: The mediating role of job crafting. *International Journal of Human Resource Management*, 31(22), 2893–2918.
- Mohsin, F. (2018). The linkage between career growth, work engagement and organizational citizenship behavior: An insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1–4.
- Muhdar, M. (2015). *Organizational citizenship behavior perusahaan*. Sultan Amai Press.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Seminar Nasional dan Call For Papers*, 1(1), 1–20.
- Munir, M. (2020). *Monograf organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja perawat*. CV. Pena Persada.
- Nur, F. F. (2017). Pengaruh job crafting terhadap work engagement yang dimediasi oleh person job fit pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–9.
- Nurhaida, D. A., Hermansyur, H., & Handoko, B. (2022). Pengaruh job crafting dan person job fit terhadap organizational citizenship behavior yang dimediasi oleh work engagement pada PT Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen*, 2(2012), 53–59.

- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, & Schaufeli, W. B. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8).
- Riyanto, D., & 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), 426–433.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi: Organizational behavior*. Salemba Empat.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2014). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 239–315.
- Shusha, A. (2014). The effects of job crafting on organizational citizenship behavior: Evidence from Egyptian medical centers. *International Business Research*, 7(6), 140–149.
- Singh, V. L., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315.
- Snell, S., & Bohlander, G. W. (2013). *Managing human resources*. Cengage.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiowati, Komari, N., & Dhamayanti, E. (2017). The influence of person-organization fit and person-job fit on