

# PERAN PERILAKU OCB SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH JOB CRAFTING TERHADAP HIGH INVOLVEMENT WORK PRACTICES

Hilda Hadiati<sup>1</sup>, Adi Rahmat<sup>2</sup>, Richa Afriana Munthe<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

e-mail: [hildabadiati8083@gmail.com](mailto:hildabadiati8083@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received 03 29, 2025

Revised 04 06, 2025

Accepted 04 06, 2025

### Keywords:

Job Crafting

OCB Behavior

High Involvement Work  
Practices

Employee Engagement  
Organizational Productivity

## Article Info

### Sejarah artikel:

Diterima 03 29, 2025

Direvisi 04 06, 2025

Diterima 04 06, 2025

### Kata kunci:

Job Crafting

Perilaku OCB

Praktik Kerja

Keterlibatan Tinggi

Keterlibatan Karyawan

Produktivitas Organisasi

## Abstract

*Many organizations face the challenge of creating work practices that encourage optimal employee engagement and productivity. One work practice that is considered effective is High Involvement Work Practices (HIWP). The aim of this research is to determine the effect of Job Crafting on High Involvement Work Practices through OCB Behavior as a mediating variable. This research is a type of quantitative research with a causality research design and the population is all State Civil Apparatus and honorary staff at the Community and Village Empowerment Service of Indragiri Hilir Regency. with a sample of 63 people. Data collection techniques using questionnaires and distribution using Google Form. The data analysis tool in this research is Structural Equation Modeling (SEM) which is processed using SmartPLS 3.2.9 for data processing. The results of this research are that Job Crafting has a significant influence on HIWP both directly and through the mediation of OCB behavior.*

## Abstrak

Banyak organisasi menghadapi tantangan untuk menciptakan praktik kerja yang dapat mendorong keterlibatan dan produktivitas karyawan secara optimal. Salah satu praktik kerja yang dianggap efektif adalah *High Involvement Work Practices* (HIWP). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap *High Involvement Work Practices* melalui Perilaku Ocb sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas dan populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara dan teanaga honorer di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. dengan sampel yang berjumlah 63 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan penyebaran menggunakan *google form*. Alat analisis data pada penelitian ini adalah dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 untuk pengolahan data. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *Job Crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *HIWP* baik secara langsung maupun melalui mediasi Perilaku OCB.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Di era Digitalisasi saat ini, organisasi menghadapi tantangan untuk menciptakan praktik kerja yang dapat mendorong keterlibatan dan produktivitas karyawan secara optimal. Salah satu praktik kerja yang dianggap efektif adalah *High Involvement Work Practices* (HIWP). HIWP mengacu pada serangkaian praktik manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kompetensi karyawan. Praktik-praktik ini meliputi pemberdayaan karyawan, desain pekerjaan yang kaya, pelatihan intensif, dan sistem imbalan yang berorientasi pada kinerja. Untuk mengimplementasikan HIWP secara efektif, dibutuhkan peran aktif dari karyawan itu sendiri. Konsep yang berkaitan dengan ini adalah *job crafting*, yaitu perilaku proaktif karyawan dalam memodifikasi dan membentuk ulang tugas, relasi, dan kognitif mereka di tempat kerja. Melalui *job crafting*, karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka agar selaras dengan preferensi, kemampuan, dan kebutuhan mereka.

*Job crafting* sebagai inisiatif *bottom-up* karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. (Xiaolong Hu & Tao Peng, 2021) Hal ini dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya. Dalam proses *Job crafting*, karyawan dapat memperoleh umpan balik, dukungan kerja, dan sumber daya yang lebih positif dengan menjalin, memelihara, dan memperkuat hubungan dengan pelanggan, kolega, dan pemimpin yang memiliki hubungan dekat dengan mereka. Tims, Bakker, & Derks (2012) dalam Inez Cyntiarani, (2021) berdasarkan perspektif *Job Demands Resources* (JD-R), *job crafting* diartikan sebagai adanya perubahan yang dilakukan pekerja untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan mereka dan sumber daya pekerjaan dengan menyesuaikan kemampuan dan kebutuhan mereka.

Penerapan *job crafting* dapat membantu individu menjadi lebih aktif dalam pekerjaan dan lingkungannya, sehingga mampu melakukan berbagai tuntutan pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab yang baik dalam bekerja, dan mampu mengelola berbagai tugas dalam pekerjaan. Perilaku *job crafting* yang dilakukan karyawan diduga dapat mendorong implementasi HIWP yang lebih efektif. Namun, hubungan langsung antara *job crafting* dan HIWP mungkin tidak selalu kuat. Oleh karena itu, perlu dikaji peran mediasi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam mempengaruhi hubungan tersebut.

Perilaku OCB didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Sadeghi, Ghasem, Ahmadi, Mand Yazdi, 2016 dalam Lukito, 2020). Karyawan yang terlibat dalam perilaku OCB cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, membantu rekan kerja, dan mendukung inisiatif organisasi. Perilaku OCB diduga dapat memediasi pengaruh *job crafting* terhadap implementasi HIWP yang efektif. Walau pada beberapa penelitian sebelumnya terdapat kondisi yang terbalik, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Gafur & Meiyanto, (2019) yaitu HIWP dan *Job Crafting* yang memberi pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Di lingkungan instansi pemerintahan terkhusus di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir, yang merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. Dan memiliki tujuan meningkatkan kapasitas masyarakat desa dan memperkuat pemerintahan desa agar dapat melaksanakan pembangunan secara mandiri dan berkelanjutan. Serta Dinas PMD bertanggung jawab dalam merancang dan melaksanakan program-program yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat, memfasilitasi partisipasi masyarakat dalam pembangunan, dan meningkatkan pelayanan publik di tingkat desa. Tentunya tidak luput dari tantangan terutama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Kinerja pegawai pemerintah tidak hanya dilihat dari sejauh mana mereka menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan, tetapi juga dari kontribusi tambahan yang mereka berikan kepada organisasi, yang sering disebut sebagai *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku OCB mencakup perilaku sukarela karyawan yang tidak diwajibkan oleh tugas formal mereka, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, dan mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian dalam meningkatkan Perilaku OCB dan pada gilirannya, *High Involvement Work Practices* (HIWP) adalah *Job Crafting*. *Job Crafting* adalah konsep di mana karyawan secara proaktif mengubah atau menyesuaikan pekerjaan mereka untuk lebih sesuai dengan minat, kekuatan, dan kebutuhan pribadi mereka. Ini bisa berupa perubahan dalam tugas-tugas tertentu (*task crafting*), hubungan sosial di tempat kerja (*relational crafting*), atau cara karyawan memandang pekerjaan mereka (*cognitive crafting*).

## 1.2. Rumusan Masalah

- Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *High Involvement Work Practices*?
- Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap Perilaku OCB?
- Apakah Perilaku OCB berpengaruh terhadap *High Involvement Work Practices*?
- Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *High Involvement Work Practices* melalui Perilaku OCB?

## 1.3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *High Involvement Work Practices*
- Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap Perilaku OCB
- Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Perilaku OCB berpengaruh terhadap *High Involvement Work Practices*
- Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *High Involvement Work Practices* melalui Perilaku OCB

## 2. TELAAH PUSTAKA

### *Job Crafting*

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Inez Cyntiarani, (2021) *job crafting* adalah sebuah konsep yang mempunyai fokus pada mendesain ulang pekerjaan karyawan. Dalam konsep *job crafting*, karyawan secara mandiri melakukan modifikasi aspek pekerjaan mereka guna meningkatkan kesesuaian antara karakteristik dalam pekerjaannya dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi mereka. Dalam pengertian lain menjelaskan bahwa *job crafting* adalah perilaku proaktif untuk mengubah batasan (pagar mental yaitu emosional, kognitif, temporal, fisik atau relasional) dari pekerjaan. Lamont and Molnar, (2002) dalam Rastogi & Chaudhary, (2018) *job crafting* memiliki peran penting bagi keterlibatan dan kinerja karyawan. Motif *job crafting* adalah pencapaian dari tujuan, peningkatan kesesuaian pekerjaan, kesehatan, dan motivasi.

### Perilaku OCB

Menurut Sadeghi, at.al, (2016) dalam Lukito, (2020). Perilaku OCB merupakan seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi. Dan menurut Saleem et al., (2013) perilaku OCB merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, perilaku OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan

perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi.

### High Involvement Work Practices

*High Involvement Work Practices* (HIWP) adalah strategi organisasi yang dirancang untuk meningkatkan keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. (Petter kotakall et al, 2019). Menurut Peter dan rekan-rekannya, HIWP terkait dengan pemberian kontrol yang signifikan kepada karyawan atas proses kerja mereka, seperti mengelola tugas individu atau berkontribusi dalam pengambilan keputusan tim atau organisasi. Praktik ini sering kali mencakup investasi tambahan dalam pengembangan modal manusia, seperti pelatihan yang lebih baik, berbagi informasi, dan pemberian insentif, yang secara kolektif disebut sebagai *High Involvement Work Systems* (HIWSs). Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan hasil organisasi dengan meningkatkan motivasi, pemanfaatan keterampilan, dan kepuasan kerja karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang dirancang untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel.

### Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu bersifat tertutup. Pada tipe tertutup responden diminta untuk memilih jawaban dari serangkaian alternatif yang disediakan oleh peneliti. Pertanyaan dalam kuesioner terbagi menjadi dua bagian, yaitu pertanyaan identitas responden berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai data diri responden, bagian kedua yaitu pertanyaan variabel yang berisi pernyataan dan pertanyaan seputar variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

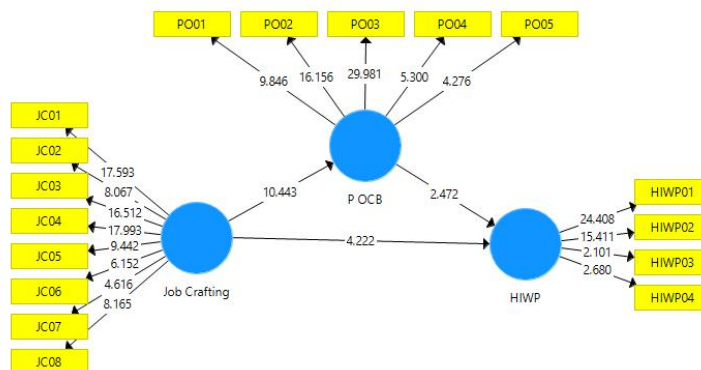
### Analisis Data

Analisis deskriptif adalah sebuah metode penelitian dengan cara menghimpun data kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Pada analisis deskriptif data biasanya ditampilkan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data dan sebagainya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS karena variabel yang diteliti merupakan variabel laten dan terdapat variabel mediasi dengan Smart-PLS 3.29. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Chin menyebutkan hasil  $R^2$  sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.



Gambar 1. Hasil Model Penelitian

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* yaitu pengaruh *Job Crafting* terhadap *Perilaku OCB* sebesar 10,443, pengaruh *Perilaku OCB* terhadap *HIWP* sebesar 2,472. Dan Pengaruh *Job Crafting* terhadap *HIWP* sebesar 4,222. Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.29, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

**Tabel 1. Nilai R-Square**

| Variabel            | Nilai <i>R-Square</i> |
|---------------------|-----------------------|
| <i>Perilaku OCB</i> | 0,634                 |
| <i>HIWP</i>         | 0,477                 |

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas, menunjukan *Job Crafting* mampu menjelaskan variabilitas konstruk *Perilaku OCB* sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% disebabkan oleh konstruk lain yang tidak diteliti. Sedangkan *Job Crafting* dan *Perilaku OCB* mampu menjelaskan variabilitas konstruk *HIWP* sebesar 47,7% dan sisanya 52,3 % diterangkan oleh konstruk lainnya diluar penelitian ini.

**Tabel 2. Direct Effect Path Coefficients & P Values**

| Hipotesis                                               | Original 'Sample (O) | Sample Mean (M) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values | Keterangan |
|---------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|--------------------------|----------|------------|
| <i>Job Crafting</i> > <i>Perilaku OCB</i>               | 0,691                | 0,712           | 10,443                   | 0,000    | Diterima   |
| <i>Job Crafting</i> > <i>HIWP</i>                       | 0,761                | 0,777           | 14,256                   | 0,000    | Diterima   |
| <i>Perilaku OCB</i> > <i>HIWP</i>                       | 0,324                | 0,321           | 2,472                    | 0,014    | Diterima   |
| <i>Job Crafting</i> > <i>Perilaku OCB</i> > <i>HIWP</i> | 0,224                | 0,228           | 2,334                    | 0,020    | Diterima   |

Sumber: Data olahan 2024

### 1) Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Perilaku OCB*

Pada Hipotesis pertama menguji apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perilaku OCB*. Dari hasil ini dinyatakan *Job Crafting* memiliki koefisien beta sebesar 10,443 dan p value <0,05 terhadap *Perilaku OCB*. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perilaku OCB* (hipotesis 1 diterima).

### 2) Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *HIWP*

Pada Hipotesis kedua menguji apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *HIWP*. Dari hasil ini dinyatakan *Job Crafting* memiliki koefisien beta sebesar 14,256 dan p value <0,05

terhadap HIWP. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap HIWP (**hipotesis 2 diterima**).

### 3) Pengaruh *Perilaku OCB* Terhadap HIWP

Pada Hipotesis ketiga menguji apakah *Perilaku OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap HIWP. Dari hasil ini dinyatakan *Perilaku OCB* memiliki koefisien beta sebesar 2,472 dan p value < 0,05 terhadap HIWP. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Perilaku OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap HIWP (**hipotesis 3 diterima**).

### 4) Pengaruh *Job Crafting* Terhadap HIWP melalui *Perilaku OCB*

Pada Hipotesis keempat menguji apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap HIWP melalui *Perilaku OCB*. Dari hasil ini dinyatakan *Job Crafting* memiliki koefisien beta sebesar 2,334 dan p value < 0,05 terhadap HIWP. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap HIWP melalui *Perilaku OCB*. (**hipotesis 4 diterima**).

## Pembahasan

Penelitian oleh Tims et al. (2020) menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut. Tims et al. menekankan bahwa karyawan yang aktif dalam melakukan *job crafting* meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya memicu perilaku OCB. Selain itu, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa *job crafting* yang merupakan upaya individu dalam merancang ulang pekerjaan mereka, seperti menyesuaikan tugas, memperluas relasi kerja, dan meningkatkan makna pekerjaan, dapat memengaruhi pelaksanaan praktik kerja yang melibatkan karyawan secara aktif. Ketika pegawai mampu melakukan *Job Crafting*, mereka lebih merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan motivasi intrinsik untuk lebih terlibat dalam praktik kerja organisasi, seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, pemberdayaan dalam tugas, serta kolaborasi tim yang lebih efektif. Hasil penelitian ini terbilang baru karena belum ditemukan penelitian terdahulu yang menguji pengaruh *Job Crafting* terhadap HIWP, penelitian-penelitian sebelumnya menghubungkan dengan variabel lain atau memposisikan disposisi berbeda, seperti pada penelitian Alwali, (2023) dengan judulnya “*How High-Involvement Work Practices (HIWPs), Leadership and Job Crafting Influence Nurses' Innovative Work Behavior*” menjelaskan bahwa HIWP dan kepemimpinan yang melayani memiliki efek signifikan terhadap *job crafting*. Selain itu, *job crafting* berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara HIWPs dan perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memediasi pengaruh antara *Job Crafting* dan HIWP. Hal ini berarti, *Job Crafting* dapat mendorong individu untuk menunjukkan perilaku OCB, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dalam praktik kerja berkualitas tinggi. Sebagaimana hasil penelitian oleh Shusha, (2014) yang menjelaskan bahwa kedua dimensi *job crafting* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap semua dimensi OCB. Selanjutnya Pegawai yang melakukan *Job Crafting* cenderung menunjukkan perilaku OCB seperti membantu rekan kerja (*altruism*), bekerja melebihi tugas inti (*conscientiousness*), serta mendukung kebijakan dan budaya organisasi. OCB yang tinggi mendorong implementasi HIWP dengan lebih optimal karena pegawai menjadi lebih aktif, inovatif, dan berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang efektif yang kemudian berkontribusi pada keberhasilan pelaksanaan HIWP di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap HIWP baik secara langsung maupun melalui mediasi *Perilaku OCB*. Hasil ini menegaskan bahwa upaya individu dalam mendesain ulang pekerjaan mereka dan perilaku ekstra-role seperti OCB sangat penting untuk mendorong keterlibatan karyawan dalam praktik kerja yang mendukung efektivitas organisasi. Hal Ini juga menjelaskan bahwa ketika karyawan secara aktif menyesuaikan dan mengubah aspek pekerjaan mereka untuk

meningkatkan kepuasan dan keterlibatan, mereka cenderung meningkatkan praktik kerja berkinerja tinggi. Karyawan yang terlibat dalam *job crafting* lebih mungkin untuk memperkenalkan inovasi, meningkatkan kolaborasi, dan berkontribusi pada atmosfer kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi pada penerapan HIWP. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir diharapkan dapat mengimplementasikan hasil penelitian ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, partisipatif, dan produktif melalui dukungan terhadap Job Crafting dan penguatan OCB. Dari hasil pengolahan data pada penelitian ini dapat terlihat bahwa :

1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku OCB. Yang terlihat dari koefisien beta sebesar 10,443 dan p value <0,05 .
2. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap HIWP. Yang terlihat dari koefisien beta sebesar 14,256 dan p value <0,05.
3. Perilaku OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap HIWP Yang terlihat dari koefisien beta sebesar 2,472 dan p value <0,05.
4. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap HIWP melalui Perilaku OCB Yang terlihat dari koefisien beta sebesar 2,334 dan p value <0,05

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwali, J. (2023). *How high-involvement work practices, leadership and job crafting influence nurses' innovative work behavior. Evidence-Based HRM*, 11(4), 709–724.
- [2] Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of Management*, 31(6).
- [3] GAFUR, R. R., & Meiyanto, I. J. K. S. (2019). *Peran High Involvement Work Practices dan Job Crafting Terhadap Perilaku OCB pada Karyawan. Universitas Gadjah Mada*.
- [4] Ghazali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Inez Cyntiarani. (2021). *Hubungan Job Crafting Dengan Work-Family Balance Pada Guru SMA. Universitas Muhammadiyah Malang*.
- [6] Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). *The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. International Journal of Hospitality Management*, 90(May), 102610.
- [7] Li, M., Khan, H. S., Chughtai, M. S., & Le, T. T. (2022). *Innovation Onset: A Moderated Mediation Model of High-Involvement Work Practices and Employees' Innovative Work Behavior. Psychology Research and Behavior Management*, 15(January), 471–490. <https://doi.org/10.2147/PRBMS.S340326>
- [8] Lukito, R. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- [9] Miranty Nurendra, A., & Rosady, R. A. (2022). *Work Family Enrichment, Job Crafting, and Work Engagement Among Married Employees: A Case in Construction Company*.
- [10] Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). *The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189–201. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.189>
- [11] Peter Boxall, & Macky, K. (2008). *Research and theory on high-performance work systems: progressing the high-involvement stream. Human Resource Management Journal*.
- [12] Petter kotakall et al. (2019). *Proses dan Sistem Kerja yang Sangat Melibatkan: Tinjauan Teori, Distribusi, Hasil, dan Ketegangan. Penelitian Dalam Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
- [13] Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). *Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. Personnel Review*, 47(3), 651–674. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0065>
- [14] Rogala, A., & Cieslak, R. (2019). *Positive Emotions at Work and Job Crafting: Results From Two Prospective Studies. Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02786>
- [15] Saleem, Sharjeel, & Amin, S. (2013). *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study From Pakistani Academic Sector*.

- European Journal of Business and Management*, 5(5).
- [16] Sarmawa et al. (2015). *Commitment and competency as an organizational citizenship behaviour predictor and its effect on the performance*. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(1).
- [17] Shusha, A. (2014). *The Effects of Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Egyptian Medical Centers*. *International Business Research*, 7(6), 140–149. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n6p140>
- [18] Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media, Bandung.
- [19] Singh, A. K., & Singh, A. P. (2010). *Role of stress and organizational support in predicting organizational citizenship behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, 4(4).
- [20] Srivastava, S., & Pathak, D. (2020). *The Role of Moderators in Linking Job Crafting to Organizational Citizenship Behaviour: A Study on the Indian Hospitality Sector*. *Vision*, 24(1), 101–112. <https://doi.org/10.1177/0972262919869747>
- [21] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- [22] Sutanto Leo. (2013). *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Erlangga.
- [23] Volman, M. (2011). *Putting the context back in job crafting research: Causes of job crafting behavior*. Master's thesis human resources studies at Tilburg University.
- [24] Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). *The impact of social factors on job crafting: A meta-analysis and review*. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Issue 21, pp. 1–28). MDPI AG.
- [25] Warapsari, E. B. (2019). *Peran job involvement dan karakteristik pekerjaan pada organizational citizenship behavior (ocb) karyawan bagian produksi pt. campina ice cream industry surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1137–1144.
- [26] Wardani. (2016). *Membedah Teori Sosiologi: Teori Pertukaran (Exchange Theory) George Caspar Homans*. *Studia Insania*, 4(1), 19–38.
- [27] Xiaolong Hu, A. M., & Tao Peng. (2021). *The influence mechanism of job crafting on work-family enrichment: Modeling positive emotion as a mediator*. *Academic Journal of Business & Management*, 3(3).
- [28] Yang, X., Qadir, A., Shahid, B., & Husain, S. (2024). *The paradoxical effects of high involvement work practices on employees and service outcomes: a trichromatic perspective*. *Frontiers in Psychology*, 15.
- [29] Zhang, M., Wang, F., & Das, A. K. (2020). *Work-family conflict on sustainable creative performance: Job crafting as a mediator*. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 1–15.