Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)
ipssj.com ippsj2024@gmail.com E-ISSN: 3064-4011

Job Crafting dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru

Nazilatul Karimah [1*]
[1] Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia
*Corresponding Email: nazilatulkarimah1927@gmail.com [1]

Abstrak
Perilaku sukarela guru memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas sekolah, terutama melalui kontribusi yang melampaui tanggung jawab formal. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *organizational citizenship behavior* pada guru di Kecamatan Karangbinangun. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang melibatkan 95 guru melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *job crafting* yang mencakup aspek penyesuaian tugas, pemaknaan pekerjaan, dan hubungan kerja, serta skala *organizational citizenship behavior* yang terdiri atas lima aspek perilaku. Data dianalisis menggunakan korelasi Spearman dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara kedua variabel. Guru yang lebih aktif menyesuaikan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang lebih tinggi dalam mendukung kepentingan sekolah. Temuan ini memperlihatkan bahwa inisiatif individu dalam membentuk pekerjaan berkaitan erat dengan kontribusi di luar kewajiban formal, meskipun hubungan tersebut tidak dapat ditafsirkan sebagai hubungan sebab akibat.
Kata kunci: Guru; Job crafting; Organizational citizenship behavior; Perilaku proaktif

Abstract
Teachers play an important role in supporting school effectiveness, not only through their formal responsibilities but also through voluntary contributions to the school community. This study aimed to examine the relationship between job crafting and organizational citizenship behavior among teachers in Karangbinangun District. A quantitative correlational design was employed, involving 95 teachers selected through purposive sampling. Data were collected using a job crafting scale covering task, cognitive, and relational crafting, alongside an organizational citizenship behavior scale encompassing five behavioral dimensions. The data were analyzed using Spearman's rank correlation with the assistance of statistical software. The findings revealed a significant, very strong positive relationship between job crafting and organizational citizenship behavior. Teachers who demonstrated a greater tendency to proactively adjust their work also tended to exhibit higher levels of voluntary behavior that supported their schools. These findings suggest that proactive work adjustment is closely associated with teachers' contributions beyond their formal duties. However, the correlational design does not establish a causal relationship.
Keywords: *Job crafting; Organizational citizenship behavior; Proactive behavior; Teachers*

PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tetapi juga oleh kesediaan mereka memberikan kontribusi di luar kewajiban formal. Perilaku tersebut dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu tindakan sukarela yang mendukung efektivitas organisasi tanpa bergantung secara langsung pada penghargaan formal (Organ, 1988). Dalam lingkungan sekolah, OCB terlihat melalui kesediaan membantu rekan kerja, berbagi pengalaman, dan berpartisipasi dalam kegiatan bersama. Bogler & Somech (2023) menunjukkan bahwa kontribusi sukarela guru dapat diarahkan kepada peserta didik, rekan kerja, dan sekolah. Harding et al. (2020) juga menempatkan OCB sebagai perilaku yang relevan dalam mendukung kualitas pendidikan.

Meskipun demikian, keterlibatan guru dalam kegiatan sukarela tidak selalu sama. Berdasarkan pengamatan awal peneliti di Kecamatan Karangbinangun, sebagian guru aktif membantu rekan kerja dan memberikan gagasan bagi sekolah, sedangkan sebagian lainnya lebih berfokus pada penyelesaian tugas formal. Perbedaan tersebut memperlihatkan pentingnya memahami faktor yang berkaitan dengan OCB. Harahap (2021) mengkaji variasi perilaku OCB pada guru, sementara Devi & Sudibjo (2020) meneliti peran OCB dalam efektivitas tim guru. Di luar lingkungan pendidikan, Istanti et al. (2021) mengkaji keterkaitan kompensasi finansial

dan stres kerja dengan OCB. Perbedaan konteks penelitian tersebut menunjukkan bahwa OCB perlu dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi.

Profesi guru memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis karena melibatkan tanggung jawab akademik, administratif, serta interaksi sosial dengan berbagai pihak di lingkungan sekolah. Kompleksitas tersebut menuntut kemampuan guru untuk beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan peserta didik, perkembangan sistem pendidikan, dan tuntutan organisasi. Pelaksanaan tugas yang hanya berorientasi pada pemenuhan kewajiban formal belum tentu mampu mengakomodasi seluruh kebutuhan sekolah secara optimal. Guru perlu memiliki inisiatif dalam mengembangkan pendekatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, serta kondisi lingkungan profesionalnya. Kemampuan menyesuaikan pekerjaan secara mandiri menjadi aspek penting dalam membangun keterlibatan kerja yang lebih bermakna sekaligus menciptakan peluang bagi munculnya perilaku positif yang mendukung keberlangsungan organisasi sekolah.

Salah satu konsep yang relevan adalah *job crafting*, yaitu inisiatif individu untuk menyesuaikan tugas, hubungan kerja, dan cara memaknai pekerjaannya. Wrzesniewski & Dutton (2001) menjelaskan bahwa individu dapat berperan aktif membentuk pengalaman kerjanya, bukan sekadar mengikuti pembagian tugas yang telah ditetapkan organisasi. Tims et al. (2012) mengembangkan pendekatan *job crafting* berdasarkan penyesuaian tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Sementara itu, Slemp & Vella-Brodrick (2013) menguraikan tiga dimensi, yaitu *task crafting*, *cognitive crafting*, dan *relational crafting*. Dalam profesi guru, ketiganya relevan untuk memahami upaya menyesuaikan pembelajaran, membangun makna pekerjaan, dan mengembangkan hubungan profesional.

Penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa *job crafting* memiliki keterkaitan dengan berbagai pengalaman dan hasil kerja. Di Apriyanti et al. (2021) mengkajinya dalam konteks kinerja guru melalui *burnout* dan keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan Akasah et al. (2023) meneliti keterkaitannya dengan pengayaan kehidupan kerja dan keluarga melalui emosi positif. Kendali & Damarwulan (2024) juga menempatkan *job crafting* dalam kajian mengenai efikasi diri dan kelelahan kerja. Berbeda dengan penelitian tersebut, kajian OCB pada guru lebih banyak menyoroti kontribusi sukarela dan efektivitas organisasi sekolah. Perbedaan fokus ini memberikan ruang untuk menelaah keterkaitan kedua perilaku dalam satu penelitian.

Hubungan antara job crafting dan organizational citizenship behavior dapat dipahami melalui kecenderungan individu untuk mengambil peran aktif dalam lingkungan pekerjaannya. Guru yang melakukan penyesuaian terhadap tugas dan hubungan profesional berpotensi memiliki kesempatan lebih besar untuk berkolaborasi, bertukar pengetahuan, serta memberikan bantuan kepada rekan kerja. Penyesuaian terhadap cara memaknai pekerjaan juga dapat memperkuat kesadaran mengenai pentingnya kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kondisi tersebut memungkinkan terbentuknya keterkaitan antara inisiatif pengelolaan pekerjaan dan kesediaan melakukan tindakan sukarela yang bermanfaat bagi organisasi. Meskipun demikian, kemampuan guru dalam mengelola pekerjaannya tidak secara otomatis menunjukkan tingkat OCB yang tinggi karena kedua perilaku memiliki karakteristik dan bentuk manifestasi yang berbeda. Hubungan antara keduanya perlu ditelaah secara empiris agar dapat diperoleh pemahaman yang lebih objektif mengenai pola keterkaitannya.

Konteks sekolah di Kecamatan Karangbinangun menjadi lingkungan yang relevan untuk mengkaji hubungan kedua variabel tersebut karena aktivitas profesional guru berlangsung dalam struktur organisasi, pembagian tanggung jawab, dan pola interaksi kerja yang dapat berbeda antarsekolah. Perbedaan tersebut memungkinkan munculnya variasi dalam kemampuan guru menyesuaikan pekerjaan maupun kesediaannya memberikan kontribusi di luar tugas formal. Pemahaman mengenai hubungan kedua variabel dapat memberikan gambaran tentang kecenderungan perilaku kerja guru sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan lingkungan sekolah yang mendukung inisiatif profesional dan kerja

sama antarguru. Kajian ini juga memiliki relevansi praktis bagi pengelola sekolah dalam memahami pentingnya ruang penyesuaian pekerjaan dan partisipasi sukarela sebagai bagian dari dinamika organisasi pendidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pemahaman empiris mengenai perilaku kerja guru tanpa mengasumsikan adanya pengaruh langsung atau hubungan kausal antara job crafting dan OCB.

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan memahami apakah guru yang lebih aktif menyesuaikan pekerjaannya juga cenderung menunjukkan kontribusi sukarela yang lebih tinggi. Kontribusinya terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai keterkaitan *job crafting* dan OCB pada guru di Kecamatan Karangbinangun, bukan pembuktian hubungan sebab akibat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *job crafting* dan OCB, dengan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di Kecamatan Karangbinangun, Kabupaten Lamongan. Populasi penelitian berjumlah 200 guru, dengan 95 guru sebagai responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Kriteria responden meliputi guru yang masih aktif mengajar, memiliki pengalaman mengajar minimal dua tahun, dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan daring.

Instrumen penelitian terdiri atas skala *job crafting* sebanyak 19 butir yang mencakup *task crafting*, *cognitive crafting*, dan *relational crafting*, mengacu pada kerangka Slemp & Vella-Brodrick (2013). Sementara itu, skala OCB terdiri atas 15 butir yang mencakup *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*. Kedua instrumen menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Analisis dilakukan menggunakan skor total masing-masing variabel.

Pengujian kualitas butir menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan batas penerimaan 0,30. Berdasarkan hasil pengujian yang dilaporkan dalam skripsi, seluruh 19 butir *job crafting* dan 15 butir OCB memenuhi kriteria tersebut. Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha yang dilaporkan sebesar 0,923 untuk *job crafting* dan 0,900 untuk OCB. Kedua nilai tersebut menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, meskipun dokumentasi instrumen belum sepenuhnya menjelaskan prosedur adaptasi dan penskorannya.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Pengujian awal mencakup normalitas Shapiro–Wilk dan linearitas. Karena ditemukan penyimpangan signifikan dari linearitas, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman pada taraf signifikansi 0,05 untuk mengetahui arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 95 guru di Kecamatan Karangbinangun. Analisis dilakukan untuk menggambarkan skor *job crafting* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) serta menguji hubungan antara kedua variabel. Hasil statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Rata-rata	Simpangan Baku
Job crafting	95	72,94	8,958
OCB	95	60,09	7,541

Berdasarkan Tabel 1, *job crafting* memperoleh rata-rata skor 72,94 dengan simpangan baku 8,958, sedangkan OCB memiliki rata-rata 60,09 dengan simpangan baku 7,541.

Perbedaan rata-rata kedua variabel tidak dapat dibandingkan secara langsung karena jumlah butir instrumennya berbeda.

Uji normalitas Shapiro–Wilk menghasilkan nilai signifikansi 0,071 pada *job crafting* dan 0,083 pada OCB. Kedua nilai melebihi 0,05 sehingga tidak ditemukan penyimpangan normalitas yang signifikan. Sementara itu, nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,022 menunjukkan penyimpangan signifikan dari pola hubungan linear. Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan menggunakan korelasi Spearman.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Spearman

Hubungan Variabel	N	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Job crafting dan OCB	95	0,875	$p < 0,001$

Berdasarkan Tabel 2, koefisien korelasi Spearman sebesar 0,875 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *job crafting* dan OCB. Artinya, guru dengan skor *job crafting* lebih tinggi cenderung memiliki skor OCB lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, tetapi hasil ini tidak membuktikan hubungan sebab akibat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *job crafting* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di Kecamatan Karangbinangun. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang lebih aktif menyesuaikan pekerjaannya cenderung memiliki kesediaan lebih tinggi untuk berkontribusi di luar tanggung jawab formal. Hubungan tersebut dapat dipahami melalui teori tuntutan dan sumber daya pekerjaan yang menekankan pentingnya sumber daya kerja dalam mendukung motivasi dan kesejahteraan individu (Bakker et al., 2023). Dalam konteks pendidikan, inisiatif guru untuk mengembangkan cara kerja dan membangun hubungan profesional dapat berkaitan dengan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Namun, mekanisme motivasional tersebut belum diuji secara langsung dalam penelitian ini.

Secara konseptual, hubungan kedua variabel dapat dijelaskan melalui tiga dimensi *job crafting*. *Task crafting* mencerminkan inisiatif menyesuaikan pelaksanaan tugas, *cognitive crafting* berkaitan dengan pemaknaan pekerjaan, sedangkan *relational crafting* menggambarkan pengembangan hubungan profesional. Ketiga dimensi tersebut memiliki keterkaitan konseptual dengan perilaku membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kepentingan sekolah. Meskipun demikian, penelitian ini hanya menguji skor total sehingga belum dapat menentukan dimensi yang memiliki hubungan paling kuat dengan OCB.

Keterkaitan antara job crafting dan OCB juga dapat dipahami melalui karakteristik pekerjaan guru yang menuntut kemampuan beradaptasi, kemandirian, serta interaksi sosial secara berkelanjutan. Guru yang memiliki inisiatif dalam mengelola pekerjaannya cenderung menunjukkan keterbukaan terhadap perubahan dan kebutuhan lingkungan sekolah. Penyesuaian pekerjaan tersebut dapat tercermin melalui pengembangan strategi pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan kolaboratif, serta kesediaan berbagi pengalaman profesional. Aktivitas tersebut memiliki kesamaan karakteristik dengan OCB, khususnya dalam aspek kepedulian terhadap rekan kerja dan partisipasi terhadap kepentingan organisasi. Meskipun kedua konstruk memiliki karakteristik yang saling berkaitan, job crafting lebih menekankan inisiatif individu dalam membentuk pekerjaannya, sedangkan OCB berorientasi pada kontribusi sukarela terhadap lingkungan organisasi. Perbedaan konseptual tersebut menunjukkan bahwa hubungan positif yang ditemukan tidak berarti kedua variabel merupakan konstruk yang sama, melainkan menggambarkan kecenderungan perilaku kerja yang saling berhubungan.

Temuan penelitian ini melengkapi kajian terdahulu yang menempatkan OCB dalam hubungan dengan berbagai faktor psikologis dan organisasional. Sholikhah & Wolor (2022) menelaah OCB melalui keterlibatan pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hermawan et al. (2024) mengkajinya dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan Listiyanti et al. (2025) menyoroti peran kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan kontrak psikologis. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini menekankan keterkaitan antara inisiatif individu dalam membentuk pekerjaannya dan perilaku sukarela guru. Perbedaan tersebut memperluas sudut pandang mengenai OCB, tetapi tidak menunjukkan bahwa *job crafting* merupakan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan perilaku tersebut.

Perbedaan juga terlihat pada kedudukan OCB dalam model penelitian terdahulu. Jayanti & Indrawati (2025) menempatkan OCB sebagai variabel mediasi dalam hubungan kepemimpinan melayani, ketangkasan belajar, dan kinerja karyawan. Widarko & Anwarodin (2022) juga mengkaji peran mediasi OCB dalam hubungan motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Sementara itu, Rudini (2024) membahas OCB bersama komitmen organisasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Penelitian ini berbeda karena secara langsung menguji hubungan *job crafting* dan OCB melalui pendekatan korelasional. Dengan demikian, hasil yang diperoleh memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan kedua konstruk dalam konteks guru, tanpa menjelaskan hubungan sebab akibat maupun mekanisme mediasi.

Hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel memberikan gambaran bahwa inisiatif pengelolaan pekerjaan dan perilaku sukarela memiliki keterkaitan yang menonjol pada kelompok guru yang diteliti. Meskipun demikian, besarnya koefisien korelasi perlu dipahami secara hati-hati karena hubungan yang tinggi tidak selalu mencerminkan keterkaitan substantif yang sepenuhnya bebas dari pengaruh karakteristik pengukuran. Penggunaan instrumen berbentuk laporan diri memungkinkan munculnya kecenderungan responden memberikan penilaian yang konsisten terhadap perilaku positif yang dimilikinya. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi besarnya hubungan statistik apabila kedua variabel diukur melalui sumber data dan waktu pengumpulan yang sama. Selain itu, karakteristik lingkungan sekolah, budaya kerja kolektif, serta pengalaman profesional guru dapat menjadi faktor lain yang berkaitan dengan variasi kedua perilaku tersebut. Penelitian ini belum menguji faktor-faktor tersebut sehingga interpretasi hasil perlu dibatasi pada hubungan statistik antara job crafting dan OCB dalam kelompok responden yang diteliti.

Kekuatan hubungan yang ditemukan perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan karakteristik pengukuran. Skala *job crafting* menggunakan 19 butir berdasarkan tiga dimensi, sedangkan OCB diukur melalui 15 butir yang mencakup lima aspek. Meskipun koefisien reliabilitas yang dilaporkan menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, dokumentasi adaptasi dan penskoran instrumen belum sepenuhnya terperinci. Penelitian da Silva et al. (2024) mengenai pengukuran OCB memperlihatkan pentingnya pengujian struktur instrumen untuk memastikan kesesuaian pengukuran dengan konstruk yang diteliti. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dibaca dengan mempertimbangkan keterbatasan validitas konstruk yang belum diuji secara menyeluruh.

Temuan penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai perilaku organisasi dalam lingkungan pendidikan, khususnya terkait hubungan antara pengelolaan pekerjaan secara proaktif dan partisipasi sukarela guru. Lingkungan sekolah memiliki karakteristik organisasi yang mengutamakan koordinasi, kerja sama, serta tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan pembelajaran. Karakteristik tersebut memungkinkan perilaku penyesuaian pekerjaan dan kontribusi sukarela muncul dalam aktivitas profesional yang saling berkaitan. Guru yang berinisiatif mengembangkan cara kerja dapat sekaligus terlibat dalam pertukaran pengetahuan dan kegiatan bersama, meskipun bentuk keterlibatan tersebut tidak selalu menjadi bagian dari kewajiban formal. Hasil penelitian memperlihatkan

relevansi kedua konstruk dalam memahami dinamika perilaku profesional guru pada tingkat organisasi sekolah. Akan tetapi, ruang lingkup penelitian yang terbatas pada guru di Kecamatan Karangbinangun perlu diperhatikan sebelum menggeneralisasikan temuan pada wilayah maupun jenjang pendidikan yang memiliki karakteristik berbeda. Pengujian pada populasi yang lebih luas diperlukan untuk mengetahui konsistensi hubungan kedua variabel dalam berbagai kondisi organisasi pendidikan.

Secara praktis, temuan penelitian memberikan pertimbangan bagi sekolah untuk membuka kesempatan bagi guru dalam mengembangkan metode pembelajaran, memperkuat komunikasi profesional, dan berpartisipasi dalam kegiatan bersama. Namun, langkah tersebut belum dapat dinyatakan efektif meningkatkan OCB hanya berdasarkan hasil korelasi. Penelitian selanjutnya perlu menguji hubungan setiap dimensi *job crafting* dengan OCB, memperjelas prosedur pengukuran, serta melibatkan karakteristik guru yang lebih beragam agar temuan dapat dipahami secara lebih mendalam.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *job crafting* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di Kecamatan Karangbinangun. Guru yang lebih aktif menyesuaikan tugas, memaknai pekerjaan, dan membangun hubungan profesional cenderung menunjukkan kontribusi sukarela yang lebih tinggi terhadap sekolah. Namun, hubungan tersebut tidak membuktikan adanya pengaruh sebab akibat.

Sekolah disarankan memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan cara kerja dan memperkuat kerja sama profesional. Penelitian selanjutnya perlu memperluas karakteristik partisipan serta memperjelas prosedur pengukuran dan penskoran instrumen agar hubungan kedua variabel dapat dikaji secara lebih mendalam.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pemahaman mengenai keterkaitan antara perilaku proaktif individu dalam mengelola pekerjaan dan kesediaan memberikan kontribusi sukarela dalam organisasi pendidikan. Hubungan positif yang ditemukan menunjukkan bahwa job crafting dan OCB merupakan dua aspek perilaku kerja yang relevan dalam memahami dinamika profesionalisme guru. Keterkaitan tersebut memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan inisiatif individu, pemaknaan terhadap pekerjaan, dan kualitas hubungan profesional dalam kajian perilaku organisasi sekolah. Meskipun demikian, interpretasi temuan perlu memperhatikan keterbatasan pendekatan korelasional dan ruang lingkup penelitian yang terfokus pada wilayah tertentu. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kajian berikutnya mengenai hubungan antara perilaku kerja proaktif dan kontribusi sukarela guru dalam berbagai konteks organisasi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Akasah, M., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh job crafting terhadap work-family enrichment dengan positive emotion sebagai mediasi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, *2*(3), 223–233. https://doi.org/10.55356/jksm.v2i3.105

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Bogler, R., & Somech, A. (2023). Organizational citizenship behavior (OCB) above and beyond: Teachers' OCB during COVID-19. *Teaching and Teacher Education*, *130*. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104183

da Silva, C. C., Vieira, K. M., Klein, L. L., Estivalete, V. D. F. B., & de Andrade, T. (2024). Organizational citizenship behavior scale for knowledge workers: Empirical evidence

and new validations. *SAGE Open*, *14*(2). https://doi.org/10.1177/21582440241247399

Devi, R. C., & Sudibjo, N. (2020). Peran servant leadership, commitment affective, dan organizational citizenship behavior terhadap efektivitas tim guru. *Pedagogia*, *18*(3), 225–238.

Di Apriyanti, D., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran job crafting terhadap kinerja guru pada masa pandemi COVID-19 melalui burnout dan work–life balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(2), 260–278. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7917

Harahap, F. (2021). Organizational citizenship behavior (OCB) guru SMK Negeri 1 Angkola Timur. *Jurnal MISI*, *4*(3).

Harding, D., Kadiyono, A. L., & Talitha, R. (2020). Organizational citizenship behaviour untuk mewujudkan pendidikan berkualitas di sekolah. *Journal of Psychological Science and Profession*, *4*(1), 65–72.

Hermawan, F., Purnomo, H., Kusumastuti, D., Fitriana, R., Octaleny, E., Ie, M., & Sudadi, S. (2024). The role of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of SMEs employees in the digital era. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, *8*(7). https://doi.org/10.24294/jipd.v8i7.5194

Istanti, E., Negoro, B. K., & GS, A. D. (2021). The effect of job stress and financial compensation toward organizational citizenship behavior (OCB) and employee performance: Case study in PT Mentari Sejati Perkasa private companies in Surabaya. *Media Mahardhika*, *19*(3), 560–570.

Jayanti, R., & Indrawati, E. (2025). Pengaruh kepemimpinan melayani dan ketangkasan belajar terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh perilaku kewargaan organisasi. *Contiguity: Jurnal Psikologi*, *23*(1), 6–20. https://doi.org/10.37817/jurnalcontiguity.v23i1.4720

Kendali, K., & Damarwulan, L. M. (2024). Job crafting mediation on self efficacy and burnout at PT PLN Indonesia Power. *International Journal of Economics and Management Research*, *3*(2), 189–199. https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i2.217

Listiyanti, R., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2025). Pengembangan organizational citizenship behavior melalui mediasi kontrak psikologis: Kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi sebagai prediktor. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *14*(3), 1214–1227. https://doi.org/10.22437/jmk.v14i03.43613

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.

Rudini, A. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *4*(2), 1235–1254.

Sholikhah, S., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang dimediasi oleh komitmen organisasi di PT Top Karir Indonesia. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *13*(2), 354–367.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, *3*(2), 126–146.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 173–186.

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as a mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(2), 123–138.

https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *26*(2), 179–201.