

Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai ASN Bawaslu Provinsi Lampung

Anindhyta Sekar Wangi¹ Tina Miniawati Barusman²

Universitas Bandar Lampung^{1,2}

Email: anindhytasekarwangii@gmail.com¹ tinabarusman@ubl.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person-job fit terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan work engagement sebagai variabel intervening pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Bawaslu Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai ASN Bawaslu Provinsi Lampung dan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) atau Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Selain itu, work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian ini juga membuktikan bahwa person-job fit memiliki pengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui work engagement sebagai variabel intervening. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaannya dapat meningkatkan keterikatan kerja pegawai, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kerja ekstra peran (OCB). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi Bawaslu Provinsi Lampung dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan karakteristik pekerjaan.

Kata Kunci: Person-Job Fit, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, ASN, Bawaslu

Abstract

This study aims to examine the effect of person-job fit on organizational citizenship behavior (OCB) through work engagement as an intervening variable among civil servants (ASN) at the Provincial Election Supervisory Board (Bawaslu) of Lampung. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to ASN employees of Bawaslu Lampung Province and analyzed using path analysis or Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that person-job fit has a positive and significant effect on work engagement. Furthermore, work engagement has a positive and significant effect on OCB. The findings also reveal that person-job fit indirectly influences OCB through work engagement as an intervening variable. These results suggest that a higher level of alignment between employees and their jobs enhances work engagement, which in turn encourages extra-role behaviors or OCB. This study is expected to provide practical contributions for Bawaslu Lampung Province in managing human resources, particularly in placing employees according to job requirements and individual competencies.

Keywords: Person-Job Fit, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Civil Servants, Bawaslu



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, baik di sektor privat maupun publik. SDM dipandang sebagai aset utama organisasi yang kualitasnya ditentukan oleh kompetensi individu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang berhubungan secara kausal dengan kinerja dan efektivitas kerja. Dalam konteks organisasi publik, kualitas SDM menjadi semakin krusial karena berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pelayanan publik dan pencapaian

tujuan negara. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan bahwa ASN merupakan profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah, dengan tuntutan profesionalitas, integritas, dan kompetensi yang tinggi. ASN berperan sebagai penggerak utama organisasi pemerintah dalam melaksanakan kebijakan publik. Oleh karena itu, pencapaian kinerja organisasi sangat bergantung pada sejauh mana pegawai memiliki komitmen dan kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang diemban. Konsep fundamental dalam psikologi organisasi yang menjadi penentu utama efektivitas SDM salah satu nya adalah *Person-Job Fit* (Anjani dan Suprayetno, 2025). Konsep ini menggambarkan 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 (Alfani dan Hadini, 2018).

Person-job fit tercipta ketika tuntutan pekerjaan selaras dengan kompetensi yang dimiliki pegawai serta ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan preferensi individu. Kesesuaian ini diharapkan menghasilkan kinerja yang optimal, meningkatkan komitmen kerja, dan mengurangi potensi ketidakefisienan. Sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti penurunan kinerja, rendahnya motivasi, dan minimnya kontribusi pegawai terhadap organisasi. Prinsip *the right person in the right place* menjadi landasan penting dalam pengelolaan SDM, terutama pada organisasi sektor publik yang memiliki keterbatasan sumber daya. Selain berdampak pada kinerja formal, *person-job fit* juga berkaitan dengan perilaku kerja ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah perilaku individu yang secara sukarela melebihi persyaratan pekerjaan formal, dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 2015). OCB mampu meningkatkan produktivitas, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kooperatif.

Namun demikian, temuan empiris terkait hubungan antara *person-job fit* dan OCB masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap OCB, sementara penelitian lainnya menemukan tidak adanya pengaruh langsung. Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya faktor lain yang berperan dalam menjembatani hubungan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi untuk membentuk seorang karyawan berkualitas yang memiliki *work engagement* (Riyanto dan Helmy, 2020). *Work engagement* menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh pegawai terhadap pekerjaannya. *Work Engagement* adalah suatu kondisi karyawan yang merasa terhubung, puas dan antusias terhadap pekerjaannya (Riyanto dan Helmy, 2020). Kondisi ini mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi lebih dari sekadar pemenuhan tugas formal. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap OCB, meskipun terdapat pula penelitian yang menemukan hasil sebaliknya. Hal ini membuka peluang untuk mengkaji peran *work engagement* sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara *person-job fit* dan OCB.

Konteks penelitian ini difokuskan pada Bawaslu Provinsi Lampung sebagai lembaga publik yang memiliki peran strategis dalam pengawasan penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Pemilihan Kepala Daerah. Bawaslu Provinsi Lampung didukung oleh ASN dengan jumlah yang relatif terbatas, sementara beban kerja pengawasan bersifat masif, dinamis, dan bertekanan tinggi, khususnya pada masa tahapan Pemilu dan Pilkada. Keterbatasan jumlah personel inti menuntut pegawai untuk bekerja lintas fungsi dan sering kali melaksanakan tugas di luar kualifikasi jabatan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Kondisi tersebut

menjadikan perilaku OCB sebagai kebutuhan organisasi yang tidak terelakkan. Keberhasilan pengawasan pemilu tidak hanya bergantung pada pemenuhan tugas pokok dan fungsi secara formal, tetapi juga pada kesukarelaan pegawai untuk saling membantu, berinisiatif, dan menjaga komitmen kolektif organisasi. Namun, indikasi awal menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* dan OCB di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung belum sepenuhnya optimal. Sebagian pegawai masih memandang pekerjaan sebagai kewajiban semata, sehingga kurang terdorong untuk menunjukkan perilaku ekstra peran secara konsisten. Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat celah penelitian yang penting untuk dikaji, yaitu belum adanya penelitian yang secara komprehensif menguji model hubungan *person-job fit* terhadap OCB dengan *work engagement* sebagai variabel intervening pada ASN di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian perilaku organisasi di sektor publik serta kontribusi praktis bagi manajemen Bawaslu Provinsi Lampung dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, khususnya dalam penempatan pegawai dan peningkatan keterikatan kerja guna mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei dan bersifat eksplanatori kausal. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel penelitian, yaitu *Person-Job Fit* sebagai variabel independen, *Work Engagement* sebagai variabel intervening, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan secara *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu, yakni pada periode November hingga Desember 2025. Metode survei dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data empiris secara langsung dari responden melalui pengukuran terstruktur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung, yang berjumlah 53 orang, terdiri dari 26 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 27 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 53 responden, sehingga diharapkan hasil penelitian mampu merepresentasikan kondisi sebenarnya secara komprehensif (Juliandi, 2018). Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (angket) sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu *Person-Job Fit*, *Work Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data yang diperoleh diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas meliputi validitas konvergen dan diskriminan, dengan kriteria nilai outer loading, AVE, Composite Reliability, dan HTMT. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach’s Alpha untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Metode ini dipilih karena mampu menguji model pengukuran dan model struktural secara simultan serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal multivariat. Analisis data meliputi pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel intervening, dengan kriteria signifikansi nilai *p-value* < 0,05. Selain itu, evaluasi model dilakukan melalui nilai R-Square, Q-Square, dan efek mediasi untuk menilai kekuatan prediktif serta kelayakan model penelitian yang diajukan (Juliandi, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh pegawai ASN Bawaslu Provinsi Lampung yang berjumlah 53 orang dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Person-Job Fit, 6 pernyataan untuk variabel Work Engagement, dan 10 pernyataan untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB). Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Penggunaan skala ini bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang mampu menggambarkan persepsi responden secara objektif terhadap variabel penelitian. Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai Bawaslu Provinsi Lampung berjenis kelamin laki-laki. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2), yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan pemahaman yang memadai terhadap tugas organisasi. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 31–40 tahun, sedangkan berdasarkan jenis kepegawaian, komposisi antara PNS dan PPPK relatif seimbang. Karakteristik ini mencerminkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja dan kapasitas profesional yang cukup untuk memberikan penilaian yang relevan terhadap kondisi kerja dan perilaku organisasi (Mubarkah et al, 2024).

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa sebagian kecil indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah kriteria ditetapkan dieliminasi dari model. Setelah dilakukan pengujian tahap kedua, seluruh indikator yang digunakan pada variabel Person-Job Fit, Work Engagement, dan OCB memiliki nilai outer loading di atas batas minimum, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, uji validitas diskriminan melalui metode Average Variance Extracted (AVE), Fornell–Larcker Criterion, cross loading, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki keunikan dan tidak saling tumpang tindih. Hal ini menegaskan bahwa masing-masing variabel mampu mengukur konsep yang berbeda secara tepat. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada setiap konstruk berada di atas kriteria yang ditetapkan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan. Dengan terpenuhinya seluruh kriteria validitas dan reliabilitas, model pengukuran dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hubungan antar variabel pada model struktural.

Analisis model struktural (inner model) dilakukan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Person-Job Fit dan Work Engagement mampu menjelaskan variasi Organizational Citizenship Behavior dalam kategori cukup kuat. Selain itu, Person-Job Fit juga memiliki kemampuan yang moderat hingga kuat dalam menjelaskan variasi Work Engagement. Hasil uji Q-Square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik, terutama dalam memprediksi OCB, sedangkan *Work Engagement* juga memiliki kemampuan prediktif yang cukup kuat. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kualitas yang baik dan layak digunakan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel yang diteliti (Riyanto dan Helmy, 2020).

Aspek Analisis	Variabel / Model	Hasil Utama	Keterangan
Karakteristik Responden	53 Pegawai ASN	Mayoritas laki-laki, usia 31–40 tahun, pendidikan S1–S2	Responden berada pada usia produktif dan berpendidikan tinggi
Validitas Konvergen	Person-Job Fit, Work Engagement, OCB	Outer loading > 0,70	Seluruh indikator valid setelah eliminasi

Validitas Diskriminan	AVE, Fornell-Larcker, Cross Loading, HTMT	AVE > 0,50 dan HTMT < 0,85	Setiap konstruk berbeda dan tidak tumpang tindih
Reliabilitas	Semua Variabel	Cronbach's Alpha & Composite Reliability > 0,70	Instrumen reliabel dan konsisten
Model Struktural (R^2)	Work Engagement	0,513	Kategori moderat-kuat
	Organizational Citizenship Behavior	0,602	Kategori cukup kuat
Predictive Relevance (Q^2)	Work Engagement	0,324	Model memiliki relevansi prediktif
	Organizational Citizenship Behavior	0,405	Relevansi prediktif kuat
Kelayakan Model	Model Penelitian	Layak digunakan	Memenuhi kriteria SEM-PLS

Sumber: Data diolah (2025)

Pembahasan

Pengaruh Person-Job Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai ASN Bawaslu Provinsi Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,477, nilai T-statistik sebesar 3,658 ($> 1,96$), dan nilai P-Value sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika ASN merasakan adanya kesesuaian antara kemampuan pribadi, baik pengetahuan maupun keterampilan, dengan tuntutan pekerjaannya, maka mereka cenderung lebih bersedia melakukan tindakan sukarela di luar deskripsi pekerjaan formal. Dalam lingkungan Bawaslu yang memiliki beban kerja tinggi, khususnya pada tahapan Pemilu dan Pilkada, kesesuaian ini menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk membantu rekan kerja lainnya secara sukarela (altruism). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Astuti dan Amir (2023) yang menyatakan adanya pengaruh positif Person-Job Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Person-Job Fit terhadap Work Engagement

Hasil pengujian hipotesis berikutnya membuktikan bahwa Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Nilai koefisien jalur sebesar 0,716 dengan T-statistik sebesar 11,603 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kecocokan antara pegawai dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan, antusiasme, dan semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang merasa sesuai dengan posisi yang diemban tidak hanya memandang pekerjaan sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai aktivitas yang bermakna. *Work Engagement* menjadi salah satu variabel penting yang menjembatani tenaga kerja untuk berperilaku lebih proaktif dan berkontribusi di luar tugas formalnya (Anjani dan Suprayetno, 2025).

Pengaruh Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,359 dan P-Value sebesar 0,011, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi mendorong ASN untuk menampilkan perilaku proaktif di luar tanggung jawab formalnya. Pegawai yang memiliki tingkat dedikasi dan absorpsi kerja yang tinggi cenderung lebih peduli terhadap keberlangsungan organisasi serta bersedia membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Dalam konteks Bawaslu Provinsi Lampung, semakin aktif karyawan yang terlibat

dengan intens dengan pekerjaannya, maka kemungkinannya bagi mereka untuk menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior semakin tinggi (Riyanto dan Helmy, 2020).

Peran Work Engagement dalam Memediasi Pengaruh Person-Job Fit terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji mediasi, Work Engagement terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara Person-Job Fit dan Organizational Citizenship Behavior. Model penelitian menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,602 pada variabel OCB, yang berarti bahwa 60,2% variasi OCB dapat dijelaskan oleh model mediasi tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian kerja saja belum cukup untuk mendorong OCB secara optimal apabila tidak diikuti oleh tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Work Engagement berfungsi sebagai jembatan psikologis, di mana perasaan kompeten akibat kesesuaian kerja akan menumbuhkan semangat dan antusiasme kerja, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku sukarela dalam membantu organisasi. Hasil ini memperkuat temuan Riyanto dan Helmy (2020) yang juga menemukan peran mediasi Work Engagement dalam hubungan antara Person-Job Fit dan OCB.

Interpretasi

Seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan reliabel dalam merepresentasikan konstruk *Person-Job Fit*, *Work Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang diteliti secara akurat dan konsisten. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behavior. Artinya, semakin tinggi kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja serta kecenderungan pegawai untuk menunjukkan perilaku kerja ekstra di luar tugas formal. Work Engagement juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Pegawai dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih proaktif, peduli, dan memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Hasil uji mediasi menegaskan bahwa Work Engagement berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Person-Job Fit dan OCB. Dengan demikian, peningkatan OCB dapat dicapai secara optimal melalui kesesuaian kerja yang diikuti oleh tingginya keterikatan kerja pegawai (Riyanto dan Helmy, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Person-Job Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Work Engagement sebagai variabel intervening pada Pegawai ASN Bawaslu Provinsi Lampung, dapat disimpulkan bahwa Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB maupun Work Engagement, serta Work Engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, Work Engagement terbukti memediasi pengaruh Person-Job Fit terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan tidak hanya berdampak langsung pada perilaku kerja ekstra peran, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan kerja pegawai. Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep Person-Job Fit dan Work Engagement sebagai mekanisme psikologis penting dalam membentuk perilaku Organizational Citizenship Behavior, sekaligus memperkaya model konseptual perilaku organisasi di sektor publik. Secara manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi Bawaslu Provinsi Lampung untuk lebih memperhatikan kesesuaian penempatan pegawai, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan kepemimpinan partisipatif guna meningkatkan Work Engagement dan OCB pegawai. Secara metodologis, penelitian ini

dapat menjadi rujukan bagi studi selanjutnya untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain, menguji pada konteks organisasi berbeda, serta menggunakan pendekatan longitudinal guna melihat dinamika Work Engagement dan OCB pada periode tahapan dan non-tahapan Pemilu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, N. F., & Hadini, A. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Malang. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*, 6(1), 1–10. Diakses dari <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Anjani, A. M., & Suprayetno, A. (2025). The Influence of Person-Job Fit in Building Organizational Citizenship Behavior through Strengthening Employee Engagement at the West Nusa Tenggara Provincial Education and Culture Office. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*. Diakses dari <https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i10.418>
- Astuti, Y. F., & Amir, D. A. (2023). *The effect of person-organization fit, person-job fit, and organizational commitment on organizational citizenship behavior: Evidence from employees in the Indonesia public sector*. *Diponegoro International Journal of Business*, 6(1), 1–8. Diakses dari <https://doi.org/10.14710/dijb.6.1.2023.1-8>
- dari <https://www.scribd.com/document/613370052/Metodologi-Penelitian-Bisnis-Konsep-Aplikasi>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. walikota: UMSU Press. Diakses
- Mubarkah, A. H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). *Mediasi Job Satisfaction pada Pengaruh Person-Job Fit, Person-Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior di PDAM Kulon Progo*. *Jurnal Maksipreneur*, 13(2), 719–734. Diakses dari <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/download/1654/1186/7130>
- Organ, D. W. (2015). Organizational citizenship behavior. In C. L. Cooper (Ed.), *Wiley encyclopedia of management* (pp. 1–4). Chichester, UK: John Wiley & Sons. Diakses dari <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781118785317>
- Riyanto, S., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. Diakses dari <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.488>