

**PENGARUH *PERSON-JOB FIT* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**

**Ollani Vabiola Bangun¹
I Wayan Gede Supartha²
Made Subudi³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ollanivabiola@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *person-job fit* terhadap OCB dan komitmen organisasional, menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap OCB dan komitmen organisasional serta menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan di PT. Trisaka Reksa Waluyo Nusa Dua. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 karyawan dengan metode saturated sampling (sampel jenuh). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah membantu organisasi untuk merekrut dan memiliki standar evaluasi yang baik sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Kata kunci : *Person-job fit*, *Person-organization fit*, Komitmen organisasional, *Organizational citizenship behavior* (OCB)

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of person-job fit on OCB and organizational commitment, the effect of person-organization fit on OCB and organizational commitment. As well as the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB). This research was conducted in PT. Trisaka Reksa Waluyo. Samples are taken by 73 employees with saturated sampling method. Data were collected by distributing questionnaires and using path analysis as data analysis techniques. These result indicate that person-job fit have positive and significant effect on organizational commitment and OCB, person-organization fit have positive and significant effect on organizational commitment but not significant to OCB. Furthermore, organizational commitment shown have positive and significant effect on OCB. The practical implication of this research is to help organizations to recruit and have a good evaluations standart to have qualified human resource.

Keywords : Person-job fit, Person-organization fit, Organizational commitment, Organizational citizenship behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Purba dan Seniati (2004) menyatakan bahwa terjadi pergeseran perilaku kerja pada organisasi diseluruh dunia dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*teamwork perspektif*). Individu yang memiliki keterampilan interpersonal akan mampu bekerja dalam tim dengan baik (Chiaburu *et al.*, 2011). Keterampilan interpersonal membuat individu memiliki sikap peduli dengan individu lain dan akan bekerja melebihi standart yang diharapkan oleh organisasi (Purba dan Seniati, 2014). Perilaku tersebutlah yang dikatakan sebagai perilaku *extra-role*.

Bogler dan Somech (2005) dan Asiedu *et al.* (2014) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku sekehendak hati yang diarahkan oleh individu atau organisasi secara keseluruhan. Terdapat lima dimensi pengukuran OCB yang dinyatakan dalam Foote dan Li-Ping Tang (2008) yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness* dimana kelima dimensi ini juga selaras dengan Organ (2003). Penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya mampu melakukan pekerjaan melampaui harapan organisasi itu sendiri (Kusumajati, 2012).

Peneliti menduga bahwa perilaku OCB dan komitmen organisasional di Indonesia masih rendah. Hal ini dapat ditinjau dari fenomena “kutu loncat” yang masih terjadi di Indonesia (Nida dan Nicholas, 2014). Istilah “kutu loncat” atau *grasshopper* diartikan sebagai pekerja yang senang berpindah-pindah pekerjaan. Individu yang memiliki kebiasaan berganti-ganti pekerjaan akan terkesan tidak

loyal, tidak kompeten dan mengganggu perkembangan organisasi (Yuliawan dan Himam, 2004). Penting bagi karyawan untuk puas dengan manajemen perusahaan, hubungan internal, sistem kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan sebagainya (Ileri dan Soylu, 2012). Organ (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel yang memiliki kaitan dengan OCB

Faktor lain yang mempengaruhi OCB karyawan adalah *person-job fit* dan *person-organization fit*. Dalam Farzaneh *et al.* (2014), menyatakan bahwa *person-job fit* dan *person-organization fit* menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan OCB dalam organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki keseusaian dengan organisasi karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan dan meningkatkan komitmen individu dengan organisasi (Mahardika, 2006). Karyawan yang memiliki berbagai kebutuhan, keinginan dan preferensi yang mirip terhadap organisasi akan lebih tertarik untuk tinggal dengan lingkungan tersebut (Yen dan Ok, 2011).

Asumsi yang mendasari *person-organization fit* dan *person-job fit* adalah bahwa pekerja memiliki penilaian yang subjektif antara karakteristik yang mereka miliki dengan pekerjaan yang ditawarkan, dalam hal ini organisasi merupakan pihak yang memiliki pengaruh dalam proses seleksi dan penerimaan kerja (Charles, 2005). Tingginya kecocokan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi berpengaruh terhadap peningkatan perilaku kewargaan. Seseorang yang memiliki ikatan nilai dengan organisasi berpengaruhnya juga terhadap peningkatan perilaku OCB (Vondey, 2010).

Organisasi mencari calon karyawan yang kemampuannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan nilai tujuan yang bertepatan dengan organisasi (Chuang dan Sackett, 2005). Peneliti dan praktisi berpendapat bahwa *person-organization fit* adalah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen bahwa diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat (Bowen *et al.*, 1991; Kristof, 1996). Demikian pula, ada cukup banyak bukti bahwa *person-job fit* memiliki sejumlah hasil positif termasuk dalam meningkatkan kepuasan kerja (Sekiguchi, 2004; Edwards, 1991), motivasi tinggi, kinerja, dan kehadiran (Edwards, 1991) dan komitmen organisasional (Sekiguchi, 2004).

Kerangka teori yang mendasari penelitian ini adalah Teori Pertukaran Sosial dari Blau (Blau, 1964) dalam Farzaneh *et al.* (2014). Teori ini mengasumsikan bahwa karyawan dan organisasi, sebagai dua pihak dalam pertukaran, berinteraksi berdasarkan prinsip timbal balik, tindakan-tindakan salah satu pihak bergantung pada perilaku pihak lain. Sejalan dengan Konovsky dan Pugh (1994) dalam Farzaneh *et al.* (2014) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial terjadi ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengembangkan penelitian tentang *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional dan OCB karyawan pada PT. Trisaka Reksa Waluyo. Salah satu

organisasi yang membutuhkan komitmen organisasional dan OCB adalah Rumah Sakit (Leiriao, 2003). Pada organisasi yang bergerak di bidang kesehatan tidak hanya karyawan medis, karyawan non-medis juga dituntut secara tidak langsung memiliki perilaku kewargaan (OCB) karena dalam menjalankan pekerjaan ini memerlukan kemampuan dan inisiatif yang tinggi untuk membantu pekerjaan karyawan lain secara sukarela (Cavanagh *et al.*, 2012). Karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat dan berkualitas. Karyawan tidak bertindak karena emosi lalu mengabaikan keselamatan pasien, tidak hanya bekerja karena sistem *reward*, tetapi harus mampu menampilkan peran ekstra melebihi standar minimum yang diharapkan, terutama keterlibatan secara sukarela untuk meringankan masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi rekan mereka (Ibrahim, 2013).

PT. Trisaka Reksa Waluyo memiliki nilai-nilai dalam pencapaian visi dan misi yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yaitu standart profesionalisme, pelayanan dengan kepedulian tinggi dan belas kasih, integritas dan kemitraan yang adil, kerjasama dan keragaman serta kontribusi aktif kepada komunitas. Organisasi menuntut sejumlah persyaratan, diantaranya memiliki kualifikasi pendidikan profesi, team work, bekerja keras, jujur, mampu bekerja dibawah tekanan, bekerja secara shift, komitmen terhadap perusahaan dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Dalam wawancara langsung dengan pihak *management resource* PT. Trisaka Reksa Waluyo penulis menemukan beberapa masalah OCB dalam organisasi tersebut yaitu terjadi peningkatan karyawan yang mengundurkan diri,

masalah ketidakhadiran dan keterlambatan, serta adanya perubahan kebijakan yaitu *downsizing* (perampangan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja). Perampangan karyawan tersebut membuat organisasi untuk mampu memilih karyawan yang “*fit*” dengan organisasi. Perubahan kebijakan akan berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan yang mempengaruhi komitmen dan perilaku OCB karyawan. Perubahan beban kerja akan berdampak kepada perilaku OCB karyawan.

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Keterlambatan Pegawai Non-Medis
PT. Trisaka Reksa Waluyo
Periode Januari-Agustus 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan
1	Januari	75	45
2	Februari	74	50
3	Maret	73	48
4	April	72	52
5	Mei	71	46
6	Juni	75	50
7	Juli	73	40
8	Agustus	72	38

Sumber : Departemen SDM PT.Trisaka Reksa Waluyo

KAJIAN PUSTAKA

Person-Job Fit

Person-job fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable

dan DeRue, 2002). Dalam Sekiguchi (2004) mendefenisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

Juliati dkk. (2015) menemukan bahwa *person-job fit* secara langsung memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaan maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada perusahaan. Dalam Farzaneh *et al.* (2014) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *person-job fit* terhadap komitmen organisasional. Chhabra (2015), juga menemukan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian-penelitian tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

H1 : *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan bukti empiris terdahulu *person-job fit* memiliki keterkaitan dengan OCB (O'Reilly dan Chatman, 1986). Dalam Farzaneh *et al.* (2014); Sekiguchi dan Huber (2011), Juliati dkk. (2015) dan Shih dan Hsu, (2008) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *person-job fit* terhadap OCB karyawan dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi.

Dari penelitian tersebut maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Person-Organization Fit

Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa penelitian *person-organization fit* berawal dari kerangka kerja (*framework*) ASA (*Attraction-Selection-Attrition*)

milik Schneider yaitu *attraction* (daya tarik), *selection* (seleksi) dan *attrition*. Schneider menyatakan bahwa individu tidak secara acak menerima sebuah kondisi melainkan melihat kondisi yang menarik bagi individu. Individu yang dipilih untuk menjadi bagian dalam suatu kondisi akan tetap bertahan dan membantu lingkungannya. Schneider menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi.

Dalam Rejeki dkk. (2013), menyatakan bahwa hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis diterima.

Ahmadi *et al.* (2014), Silverthorne (2004) dan Sugianto dkk. (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional. Hal ini mengungkapkan bahwa makin tinggi kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Dari penelitian tersebut maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Farzaneh *et al.* (2014) dan Rejeki dkk. (2013) menyatakan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan positif terhadap OCB karyawan dengan komitmen organisasional sebagai mediasi. Khaola dan Sebotsa (2015), dalam

penelitiannya menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap OCB. Selanjutnya, Ahmad dan Dastgeer (2014) yang melakukan penelitian pada industri textile di Pakistan menyatakan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB.

Namun, terdapat *gap* dalam Santoso dan Irwantoro (2014) serta Tambuwun *et al.* (2015), dalam penelitiannya menemukan sebaliknya yaitu bahwa *person-organization fit* berpengaruh negatif tidak signifikan dengan OCB. Dari penelitian terdahulu maka peneliti selanjutnya merumuskan masalah sebagai berikut :

H4 : *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Komitmen Organisasional

Komitmen terhadap organisasi dapat diartikan dengan sejauh mana keterlibatan individu dalam organisasi. Komitmen organisasional dapat dicirikan dengan: a) adanya kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan individu menerima tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; b) individu bersedia berusaha keras demi kepentingan organisasi; dan c) individu memiliki keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi (Meyer *et al.*, 1993)

Meyer dan Allen, (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tolak ukur untuk melihat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi, terbagi menjadi 3 dimensi, yaitu: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*

Dalam Sahertian (2010) menyatakan bahwa secara empirik dapat dikemukakan, apabila para karyawan menunjukkan suatu keinginan untuk

bertahan dalam organisasi dan merasakan keterikatan secara emosional (komitmen afektif), mereka memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena merupakan hal yang patut dilakukan (komitmen normatif).

Barusman dan Mihdar (2014); Liu dan Cohen (2010), juga menemukan pengaruh yang positif antara komitmen organisasional dan OCB, komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan OCB. Namun dalam Hakim *et al.* (2014) menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB yaitu biarpun para dosen memiliki komitmen organisasional yang kuat namun tidak cukup mempengaruhi OCB para dosen.

H5 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Aldag dan Resckhe dalam Darto (2014), *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan *reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Istilah *organizational citizenship behavior (OCB)* pertama kali dikemukakan oleh Organ (2003) yang menyatakan lima dimensi primer dari OCB yaitu :

- 1) *Altruism*
- 2) *Conscientiousness*
- 3) *Sportmanship*
- 4) *Courtesy*

5) *Civic Virtue*

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2006). Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisa yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis *Path* (Analisis Jalur).

Penelitian ini dilakukan disalah satu industri yang bergerak dalam bidang usaha jasa pelayanan kesehatan yaitu PT. Trisaka Reksa Waluyo dengan total karyawan non-medis sebanyak 73 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi akan digunakan sebagai sampel.

Tabel 2
Tabel Populasi dan Sampel Pegawai Non-Medis Per Departmen

No	Keterangan	Jumlah Responden
1	Management	2
2	Bussiness Development	5
3	Finance and Administration	11
4	FMS & GA	23
5	Legal	1
6	Operations	26
7	Quality & Risk	1
8	Talent Management	4
	Total	73

Sumber : Departemen SDM PT.Trisaka Reksa Waluyo

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Trisaka Reksa Waluyo. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut : sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui, 1) wawancara, untuk memperoleh informasi mengenai isu yang diteliti yaitu OCB, 2) kuesioner, digunakan untuk memperoleh data primer kuantitatif penelitian mengenai variabel variabel yang diteliti. Data dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner yang diberikan secara pribadi. Setelah kuesioner didistribusikan, responden diberi waktu selama satu minggu untuk menjawab, dan setelah selesai mengisi kuesioner tersebut akan dikumpulkan kembali.

Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dari data yang diperoleh pada tabel berikut dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian tentang karakteristik *organizational citizenship behavior* (OCB), karakteristik komitmen organisasional, karakteristik *person-job fit*, dan karakteristik *person-organization fit*, dapat dinyatakan valid karena masing-masing dari butir pernyataan memiliki koefisien validitas lebih tinggi dari 0,300. Demikian pula terhadap reliabilitas, instrumen penelitian dari variabel karakteristik *organizational citizenship behavior* (OCB), karakteristik komitmen organisasional, karakteristik *person-job fit*, dan karakteristik *person-organization fit*, adalah reliabel karena mempunyai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 3
Rekapitulas Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel Komitmen Organisasional

No	Variable	Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Koefisien Alpha Cronbach
		a. Komitmen Afektif		
		(1) Saya akan memberikan usaha yang terbaik melebihi yang diharapkan untuk membantu organisasi mencapai sukses	0,848	
		(2) Saya akan memberitahu kepada teman saya bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang baik	0,853	0,843
		(3) Saya akan menerima hampir semua tugas supaya saya tetap bekerja untuk organisasi	0,830	
		b. Komitmen Normatif		
1	Komitmen Organisasional (Y ₁)	(1) Saya menemukan bahwa nilai yang saya anut dengan nilai organisasi sangat sama	0,762	
		(2) Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi	0,797	0,812
		(3) Organisasi sangat menginspirasi saya untuk mencapai <i>job performance</i> yang baik	0,782	
		c. Komitmen Continuance		
		(1) Saya sangat senang memilih organisasi ini untuk tetap bekerja dibanding organisasi lain	0,892	
		(2) Saya peduli mengenai masa depan organisasi	0,850	0,819
		(3) Bagi saya, organisasi ini adalah organisasi yang terbaik untuk bekerja	0,585	

Sumber : Data diolah 2016

Tabel 4
Rekapitulas Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Variable	Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Koefisien Alpha Cronbach
		a. Altruism		
		(1) Saya membantu pekerjaan teman saya yang <i>overload</i> secara sukarela	0,949	
		(2) Saya mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk tanpa diminta	0,917	0,908
		b. Civic Virtue		
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y ₂)	(1) Saya mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan	0,921	0,894
		(2) Saya ikut memberikan ide demi	0,885	
				2083

	kemajuan perusahaan		
	c. <i>Conscientiousness</i>		
	(1) Saya selalu tiba dikantor tepat waktu	0,867	
	(2) Saya tidak suka membicarakan hal-hal diluar pekerjaan	0,882	0,880
	d. <i>Courtesy</i>		
	(1) Saya pernah mengingatkan rekan kerja saya agar tidak lupa mengerjakan tugasnya	0,856	
	(2) Saya pernah memberikan saran pada rekan kerja saya jika sedang mengalami masalah dalam pekerjaannya	0,888	0,878
	e. <i>Sportmanship</i>		
	(1) Saya bertoleransi jika terjadi perubahan-perubahan kebijakan dalam perusahaan	0,908	
	(2) Saya tidak mengeluh dan mulai menyesuaikan diri saat perusahaan mulai mengubah kebijakan.	0,900	0,896

Sumber : Data diolah 2016

Tabel 5
Rekapitulas Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel *Person-Job Fit*

No	Variable	Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Koefisien Alpha Cronbach
		a. <i>Demand-abilities fit</i>		
		(1) Saya memiliki kemampuan yang cocok dengan pekerjaan ini	0,952	
		(2) Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan	0,912	0,856
		(3) Persyaratan dalam pekerjaan sesuai dengan <i>skill</i> yang saya miliki	0,870	
		b. <i>Need-Supplies Fit</i>		
		(1) Saya memiliki kepribadian yang cocok dengan pekerjaan ini	0,935	0,910
		(1) Saya memiliki kepribadian yang cocok dengan pekerjaan ini	0,933	

Sumber : Data diolah 2016

Tabel 6

No	Variable	Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Koefisien Alpha Cronbach
1.	<i>Person-Organization</i>	1. Saya merasa bahwa nilai (<i>personal value</i>) yang saya anut cocok dengan organisasi	0,882	

<i>Fit (X₂)</i>	2. Organisasi memiliki nilai yang sama seperti saya yaitu memberi perhatian kepada orang lain	0,800	0,828
	3. Organisasi memiliki nilai yang sama seperti saya yaitu menghormati kejujuran	0,809	
	4. Organisasi memiliki nilai yang sama seperti saya yaitu menghormati keadilan.	0,901	

**Rekapitulas Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel *Person-Organization Fit***

Sumber : Data diolah 2016

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan melalui usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Ditinjau dari segi usia, jumlah terbanyak ditempati oleh kelompok usia direntang 36 s/d 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (26%), diikuti kelompok usia 26 s/d 30 tahun sebanyak 17 orang (24%), disusul kemudian oleh kelompok usia 31 s/d 35 tahun sebanyak 16 orang (22%), kelompok usia ≤ 25 tahun sebanyak 14 orang (19%) dan jumlah pegawai yang paling kecil yaitu dengan usia ≥ 41 tahun yaitu sebesar 9%. Pada masa ini pada umumnya orang berorientasi melaksanakan tugas sebaik-baiknya sebagai perwujudan dari aktualisasi diri.

Ditinjau dari jenis kelamin sebagian besar karyawan adalah laki-laki yaitu sebanyak 46 Orang (63%) dan wanita sebanyak 27 orang (37%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, karyawan dengan tingkat pendidikan SMA dengan jumlah terbanyak 36 orang (49%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang (34%) dan paling sedikit adalah karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu 12 orang (17%). Ditinjau dari masa kerja, karyawan dengan masa kerja bekerja 3-4 tahun

menempati jumlah terbanyak yaitu sebanyak 37 orang (51%), kemudian disusul dengan karyawan dengan masa kerja ≥ 4 tahun yaitu 17 (23%) orang, karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang (19%) dan karyawan dengan jumlah terkecil adalah karyawan dengan masa kerja ≤ 1 tahun yaitu sebanyak 5 orang (7%). Ditinjau dari status pekerjaan sebanyak 68 orang (93%) merupakan pegawai tetap pegawai tetap dan 5 orang (7%) dengan status pekerjaan pegawai kontrak. Adapun hasil karakteristik responden yang terkumpul melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1. Usia		
a. ≤ 25 Tahun	14 orang	19 %
b. 26 - 30 tahun	17 orang	24%
c. 31 - 35 tahun	16 orang	22%
d. 36 - 40 tahun	19 orang	26%
f. ≥ 41 tahun	7 orang	9%
Jumlah	73 orang	100%
2. Jenis kelamin		
a. Pria	46 orang	63 %
b. Wanita	27 orang	37 %
Jumlah	73 orang	100%
3. Pendidikan		
a. SMA dan Sederajat	36 orang	49%
b. Diploma	12 orang	17%
c. Strata 1 (S1)	25 orang	34%
Jumlah	73 orang	100%
4. Masa Kerja		
a. ≤ 1 tahun	5 orang	7%
b. 1-2 tahun	14 orang	19%
c. 3 - 4 tahun	37 orang	51%
d. ≥ 4 tahun	17 orang	23%
Jumlah	73 orang	100%
5. Status Pekerjaan		
a. Pegawai tetap	68 orang	93%
b. Pegawai Kontrak	5 orang	7%
Jumlah	73 orang	100%

Sumber : Data diolah 2016

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan secara empiris hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dengan bantuan Program *SPSS for Window 15,0* analisis data dapat dilakukan sebagai berikut :

Tabel 8
Rekapitulasi Pengaruh *Person-Job Fit*, *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.054	1.653		4.268	.000
X1	.480	.218	.341	2.201	.031
X2	1.803	.308	.546	3.520	.001
R Square					.760

Sumber: Output SPSS, Lampiran 3

Tabel 9
Rekapitulasi Pengaruh *Person-Job Fit*, *Person-Organization Fit* dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.954	1.819		3.273	.002
X1	.639	.221	.413	2.887	.005
X2	.302	.327	.138	.922	.360
Y1	.429	.117	.390	3.658	.000
R Square					.812

Sumber: Output SPSS, Lampiran 3

Struktural 1

$$Z_{\text{komitmen organisasional}} = P_1 \text{ person-job fit} + P_3 \text{ person-organization fit} + e_1$$

$$Z_{\text{komitmen Organisasional}} = 0,341 \text{ person-job fit} + 0,546 \text{ person-organization fit} + e_1$$

Struktural 2

$$Z_{OCB} = P_2 \textit{ person-job fit} + P_4 \textit{ person-organization fit} + P_5 \textit{ komitmen organisasional} + e_2$$

$$Z_{OCB} = 0,413 \textit{ person-job fit} + 0,138 \textit{ person-organization fit} + 0,390 \textit{ komitmen organisasional} + e_2$$

Berdasarkan model struktural 1 dan struktural 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir, namun sebelumnya terlebih dahulu akan dihitung standar errornya sebagai berikut :

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,760} = 0,49$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,812} = 0,43$$

Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Komitmen Organisasional*

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,341 dengan taraf signifikansi 0,031. Ini berarti semakin tinggi *person-job fit* karyawan, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah *person-job fit* karyawan, maka komitmen organisasional karyawan akan semakin rendah. *Person-job fit* yang dimiliki karyawan PT. Trisaka Reksa Waluyo sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa

adanya kesesuaian individu dengan pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan PT. Triska Reksa Waluyo.

Variablel *person-job fit* terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan, yang diukur berdasarkan dimensi komitmen normatif. Karyawan akan setia kepada organisasi dan memperoleh inspirasi untuk bekerja dengan baik karena karyawan mampu untuk memenuhi semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Selain itu, dimensi komitmen berkelanjutan juga mengindikasikan pengaruh *person-job fit* dan komitmen organisasional karena karyawan merasa organisasi adalah tempat terbaik untuk bekerja. Karyawan akan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja karena karyawan beranggapan bahwa di organisasi tersebutlah ia dapat bekerja dengan baik untuk saat ini dan berkomitmen untuk bekerja sebaik mungkin demi keberlangsungan organisasi.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliati dkk. (2015), Farzaneh *et al.* (2014), dan Chhabra (2015). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kesesuaian yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang ditunjukkan dari nilai *standardized coefficients beta sebesar* 0,413 dengan taraf signifikansi 0,005 . Ini berarti semakin tinggi *person-job fit* karyawan, maka OCB akan semakin tinggi.

Sebaliknya semakin rendah *person-job fit* karyawan, maka perilaku OCB karyawan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* atau kecocokan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan PT. Trisaka Reksa Waluyo membantu untuk meningkatkan perilaku OCB dimana karyawan secara sukarela mengikuti kegiatan organisasi yang ditujukan untuk dapat membantu meningkatkan keberhasilan organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Vilela *et al.* (2008), Farzaneh *et al.* (2014), Sekiguchi dan Huber (2011), Juliati dkk. (2015), serta Shih dan Hsu, 2008. Penelitian Shih dan Hsu, (2008) menyatakan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,546 dengan taraf signifikansi 0,001. Ini berarti semakin tinggi *person-organization fit* karyawan, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah *person-organization fit* karyawan, maka komitmen organisasional karyawan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya kesesuaian nilai individu dengan organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan PT. Trisaka Reksa Waluyo.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ahmadi *et al.* (2014) dan Silverthorne (2004), Sugianto dkk. (2012), dan Rejeki dkk. (2013). Silverthorne

(2004) menyatakan bahwa *person-organization fit* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan *person-organization fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB yang ditunjukkan dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,138 dengan signifikansi 0,360. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farzaneh *et al.* (2014), Rejeki dkk. (2013), Khaola dan Sebotsa (2015) serta Ahmad dan Dastgeer (2014) yang menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan perilaku OCB.

Pengaruh *person-organization fit* ke OCB melalui komitmen organisasi (0,213) lebih besar daripada pengaruh *person-job fit* melalui OCB (0,133) hal tersebut menunjukkan bahwa kecocokan nilai-nilai yang dimiliki individu dengan organisasi lebih besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasional karyawan daripada pengaruh kesesuaian individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam penelitian ini pengaruh tidak langsung *person-organization fit* ke OCB melalui komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,213 lebih besar daripada pengaruh langsung yaitu 0,138. Hal ini berarti bahwa jika perilaku OCB karyawan rendah maka pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasional karyawannya karena ada kemungkinan bahwa komitmen organisasional mampu mempengaruhi nilai individual karyawan agar memiliki perilaku OCB yang lebih baik untuk menciptakan komitmen.

Pada pelaksanaannya PT. Trisaka Reksa Waluyo pernah melakukan perampingan tenaga kerja (*downsizing*) yang membuat beberapa karyawan tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut. Kebijakan ini berdampak pada terjadinya perubahan tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi dan efisiensi kerja yang menuntut karyawan untuk lebih memiliki perilaku OCB. Namun, karyawan yang tinggal tetap melakukan pekerjaan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan karyawan mengesampingkan nilai individual agar tetap bekerja di organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Karyawan PT. Trisaka Reksa Waluyo karyawan yang memiliki usia yang berada pada masa dewasa akhir, karyawan pada umumnya akan mempertimbangkan karir dan pekerjaannya.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang ditunjukkan dari nilai *standardized coefficients beta sebesar 0,390* dengan signifikansi 0,000. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka OCB akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional karyawan, maka OCB karyawan akan semakin rendah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang telah dilakukan oleh Ertruk *et al.* (2004), Sahertian (2010), Barusman dan Mihdar (2014), serta Liu dan Cohen (2010). Barusman dan Mihdar (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi OCB secara langsung. Penelitian tersebut menemukan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan berpengaruh pada

peningkatan OCB karyawan. Sahertian (2010) juga menemukan bahwa komitmen organisasional juga mempengaruhi OCB karyawan.

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan komitmen organisasional dan perilaku OCB, *person-organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam komitmen organisasional karyawan, *person-organization fit* tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku OCB serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yaitu semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka perilaku OCB akan semakin baik begitupula sebaliknya. Dengan demikian, hasil penelitian ini mampu memperkaya temuan-temuan studi empiris lainnya terkait topik *OCB*

Secara praktis, implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pencapaian visi dan misi PT. Trisaka Reksa Waluyo harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasional serta perilaku OCB yang baik. Penting bagi organisasi untuk memilih karyawan berdasarkan *person-job fit* karena karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan *skill* yang sesuai dengan tuntutan organisasi akan bekerja lebih baik dan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk tetap bertahan demi keberlangsungan organisasi.

Sumber daya manusia yang baik tidak dapat terlepas dari kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawannya. Karyawan harus memiliki *person-organization fit* yang sesuai dengan nilai yang dianut oleh organisasi seperti berkenaan dengan nilai profesionalisme, pelayanan dengan

kepedulian yang tinggi dan penuh belas kasih, integritas dan kemitraan yang adil, kerjasama dan keragamaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan *person-organization fit* dan OCB tidak signifikan namun memiliki pengaruh yang lebih besar bila adanya peran komitmen organisasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila organisasi ingin meningkatkan perilaku OCB karyawan, organisasi harus mampu terlebih dahulu meningkatkan komitmen karyawan dengan organisasi. Organisasi harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kesamaan nilai dengan organisasi agar karyawan merasa nyaman untuk bertahan dalam organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan, hipotesis, dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit* maka komitmen pegawai akan semakin tinggi terhadap organisasi. *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit* maka OCB pegawai akan semakin tinggi. *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person-organization fit* maka komitmen akan semakin tinggi. *Person-organization fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB karyawan menyatakan bahwa *person-organization fit* merupakan salah satu faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi

kerja pegawai tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka pegawai akan memiliki kesadaran untuk berperan lebih (*extra role*) yang menunjukkan perilaku OCB akan semakin baik.

Saran-saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini sebagai berikut : Secara praktis, penting bagi organisasi untuk menjelaskan dan membimbing karyawan berkenaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Seperti nilai-nilai yang dianut oleh PT. Trisaka Reksa Waluyo berkenaan dengan nilai profesionalisme, pelayanan dengan kepedulian yang tinggi dan penuh belas kasih, integritas dan kemitraan yang adil, kerjasama dan keragamaan. Seleksi dapat diterapkan dengan melihat kompetensi, nilai-nilai profesionalisme yang dianut dan nilai sosial sehingga mampu memastikan calon karyawan diseleksi berdasarkan standar yang dibutuhkan dalam organisasi. Organisasi juga dapat menggunakan diagnosis kepribadian (*personality*) dan karakter (*trait*) sebagai alternatif alat seleksi, hal ini diperlukan untuk memastikan hanya kandidat yang memiliki kesamaan nilai perusahaanlah yang akan diterima. Mengingat pentingnya *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap meningkatkan komitmen organisasional dan OCB dalam pencapaian visi dan misi organisasi maka diperlukan suatu pengelolaan yang baik serta memiliki standar evaluasi dalam merekrut tenaga kerja sehingga memiliki *person-job fit* dan *person-organization fit* yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Melakukan pelatihan training guna menyetarakan

perbedaan kompetensi pada karyawan. Upaya peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan sistem kompesasi dan *benefit* lainnya, program pensiun, *training*, perencanaan karir, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih sehingga memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi. Secara teoritis, penelitian dimasa datang perlu mempertimbangkan untuk menggunakan konstruk lain seperti kepuasan kerja yang dapat menjadi prediktor komitmen organisasional dan OCB mengingat pengaruh yang tidak signifikan antara pengaruh *person-organization fit* terhadap OCB.

Bagi peneliti berikutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan meneliti di industri yang lain ataupun menggunakan responden yang diambil dari beberapa organisasi, untuk memperoleh data yang berkualitas. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan responden dengan spesialisasi atau tingkat kemampuan yang sama agar memiliki cara pandang yang sama dalam menanggapi masalah yang akan diteliti. Penelitian ini hanya mencari pengaruh langsung dari setiap variabel dengan menggunakan analisis jalur, untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas dengan menggunakan uji sobel dan menggunakan teori-teori lain yang relevan dengan penelitian ini.

REFERENSI

- Ahmadi, A.A.A., Mohammadpour, B., Mahjoubeh, R., and Forouz, B. 2014. Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies*. Vol.1 Issue 1. Pp.1-11.
- Ahmad, S., and Dastgeer, G. 2014. Role of Perceived P-O Fit on Employee Commitment, Employee Engagement and OCB. The Moderating role of Organizational Socialization. *Global Advanced Research Journal of management and Bussines Studies*, Vol.3.No.6.pp.274-286.

- Asiedu, M., Sarfo, J.O., and Adjei, D. 2014. Organisational Commitment And Citizenship Behavior : Tools To Improve Employe Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific journal*. Vo.10, No.4. 288-305.
- Barusman, A.R.P and Mihdar, F. 2014. The Effect oj Job and Organizational Justice on Orgnaizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as The Moderator. *International ournal of Humanities and Social Science*, Vol.4.No.9.118-126.
- Bogler, R and Somech, A. 2005. Organizational Citizenship Behavior in school: How does it relate to participation in decision making. *Journal of Educational Administration*, 43.No.5, 420-438
- Bowen, D.E., Ledford, G.E. and Nathan, B.R. 1991. Hiring for the organisation, not the job, *Academy of Management Executive*, Vol. 59 No.40, pp. 35-51.
- Cable, D.M and DeRue, D.S. 2002. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.5, pp.875-884.
- Caplan, R.D.1987. Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*. Vol.31, 248-267.
- Cavanagh, J., Fisher, R., Francis, M., and Gapp, R. 2012. Linking Nurses 'attitude and behaviors to organizational values; Implications for Human Resource Management. *Journal of Management and Organization*.Vol.18, No.5. 673-684.
- Carless, S.A. 2005. Person-Job Fit versus person-Organization Fit as Predictors of Organizational attraction and Job acceptance intentions : A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.78, 411-429.
- Chhabra, B. 2015. Person-Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol.50. No.4.pp.638-651.
- Chuang, A and Sackett, P.R. 2005. The Perceived Importance of Person-Job Fit And Person-Organization Fit Between And Within Interview Stages. *Social Behavior and Personality*. Vol.33,No.3, 209-226.
- Darmayanthi, A.A.I dan Dewi, A.A.S.K. 2016. Pengaruh Kecerdasasn Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap

- Kinerja Pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Unud*.Vol.5, No.2, hal 790-820.
- Darto, M. 2014. Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kerja Individu di Sektor Publik : Sebuah Analisi Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, Vol.10.No.1, hal. 10-34.
- DeRue, D.S., and Morgeson.F.P. 2007. Stability and Change in Person-Team and Person-Role Fit Over Time: The Effects of Growth Satisfaction, Performance, and General Self-Efficacy. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92, No. 5, 1242-1253
- Dewi, S. 2012. Analisis Pengaruh Organizational Justice (Keadilan organisasi) Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana. IPB.
- Devi, D.A.W.S., dan Adnyani, I.G.A.D. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT.Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.12, hal.4105-4134.
- Donald, P.M and Sanjay, K.P. 2007. *The Ties that Bind: Social Networks Person Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA.
- Edwards, J.R. 1991. Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique”, in Cooper, C.L. and Robertson, I.T. (Eds), *International Review of Industrial and Organisational Psychology*, Vol. 6, Wiley, New York, NY, pp. 283-357.
- Edwards, J.A and Billsberry, J. 2010. Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*. Vol.22.No.4, 476-493
- Ertruk, A., Yilmaz, C & Ceylan, A. 2004. Promoting Organizational Citizenship Behaviors : Relatives Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Managerial Fairness. *METU Studies in Development* , 189-210.
- Farzaneh, J.A., D.F., and Mehdi, K. 2014. The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB: The mediating and moderating effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment. *Emerald*, Vol.43 No.5.pp.672-691.

- Fuss, P.I., and Ness, L.R. 2015. Are we There Yet? Data Saturation in qualitative Research. *The qualitative report*. Vol.20, No.9, Article.1, 1408-1416
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP UNDIP, Semarang.
- Hakim, W., Nimran,U., Haerani, and Alma,S. 2014. The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance:Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol16.No.2.PP.05-13.
- Ibrahim. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. *e-Jurnal Katologis*. Vol 1 No.1. Hal 135-145.
- Ilyas, Saqib.2013. Combined Effects Of Person-Job Fit And Organization Commitment On Attitudinal Outcomes Such As Jon Satisfaction And Intention Too Quit. *International Academic Conference Proceedings. Proceedings*. Turkey,Istanbul
- Ileri, H and Soylyu,Y. 2012. The Measurement Of The Effect Of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Burnout- A Selcuk University Meram Medical Faculty Hospital Example. *International Journal of Arts & Science*. Vol. 5. No.2. pp. 447-459
- Juliati, P., Y, Anggreani., R.N, Sulistari., Purnamasari, R., Tama, F.E.S., Manurung,R.M dan Tesalonik,O. 2015. Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Pada OCB. *Management Dynamics Confrence*. 7 oktober. Hotel Grasia. Semarang.
- Kadiyono, A.L.,dan Suryana.S. 2010. Identifikasi Hambatan Organisasi dalam Memberdayakan Sumber Daya Manusia Serta Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, *Laporan Penelitian, tidak diterbitkan*. Fakultas Psikologi. Universitas Padjajaran. Bandung. Hal.1-18.
- Khaola, P., Sebotsa, T. 2015. Person-Organisation fit, Organisational Commitment and Organisational Citizenship Behavior. *Danish Journal of Management and Busuness Sciences*,pp.67-74.
- Kristof, A.L.1996. Person-Organisation Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*. Vol. 49 No. 1, pp. 1-49.

- Kusumajati, D.A.2014. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Humaniora*.Vol.5.No.1, hal 62-70.
- Leiriao, E. 2003. The Importance Of Organizational Commitment to Th Realization of a Customer Centric Strategy : A Study of The Personnel at The Shouldic Hospital.*Thesis*. Concordia University, Canada.
- Liu, Y and Cohen.A. 2010. Values, Commitment, and OCB among Chinese Employses. *International Journal of Intercultural Relations* 34. ELSEVIER.493-506
- Mahardika, G. 2006. Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu Dengan Nilai-Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & DeNisi, A. S.2000. A meta-analytic examination of realistic job preview effectiveness: A test of three counterintuitive propositions. *Human Resource Management Review*, 10, 407–434
- Meyer, J.P., and Allen, N.J.1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol.1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mitchell, M.J. 2006. Person-Organization Fit, Organizational Commiment and Intent To Leave Among Nursing Leaders. *Dissertation*. Doctor of Business Administration. Nova Southeastern Unviversity.
- Nida, Dewa Ayu Diah Tri Paramita Putri dan Nicholas Simarmata. 2014. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Fungsionaris Partai Golkar di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1 (2), h: 279-290.
- O'Reilly, C. A.,Chatman J., and Caldwell,D. F. 1986. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Organ, D.W. 2003. Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome.Lexington, MA : Lexington Books.
- Purba, D dan Liche, S.2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.*Makara,Sosial Humaniora*, Vol.8 No.(3), 105-111

- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563
- Ranu, Meyia Elizabeth.,2012.Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang Dimoderasi oleh Komitmen organisasionala Karyawan *Collection and Recovery Unit (CRU)* Standar Chartered Bank Surabaya, *TESIS*, Program Studi Magister Sains Manajemen, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Rejeki, Umiarti Sri., Gede.R dan Putu.S.S. 2013. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Nilai Individu dan Nilai Organisasi Dengan Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Balai Besar POM Di Denpasar, *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Volume 02.No.10.hal.258-278.
- Sahertian, Pieter. 2010. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB),*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12, No 2.hal,156-169.
- Santoso, Djoko dan Irwantoto.I. 2014. Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang),*Jurnal NeO-Bis*, Vol.8, No.1, hal.1-17.
- Sekiguchi, T. 2004. Person-organisation fit and person-job fit in employee selection: a review of the literature, *Osaka KeidaiRonshu*, Vol. 54 No. 6, pp. 179-196.
- Sekiguchi, T & Huber, V.L. 2011, The use of person-organisation fit and person-job fit information in making selection decisions, *Organisational Behaviour & Human Decision Processes*, Vol. 116, No. 2, pp. 203-216.
- Shih,C & Hsu,L. 2008.Measuring the Impact of Person-Environment Fit Career Commitment and *Organizational Citizenship Behavior* (A Case Study of International Cooperation and Development Fund). International Handbook of Academic Research and Teaching. *Proceeding of Intellectbase International Consortium.Vol.22, Spring 2012, San Antonio,TX,USA*.
- Silverthorne, C. 2004. The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and job Satisfaction in

Taiwan. *The leadership and Organization Development Journal*. Emerald, Vol.25, No.7, Pp.592-599.

Soegandhi, V.M., Sutanto.E.M., dan Roy, S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Surya Timu Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*. Vol.1, No.1. hal 1-12.

Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugianto, S.K., Thoyib,A dan Noermijati. 2012. Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada pegawai UB Hotel, Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No.21, hal.229-238.

Tambuwun, Martje., Budiyanto., and Sitohang,Sonang.2015.The Influence Of Person Organization Fit, Leadership Support, Fairness In Reward Allocation On Oranizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening(Case Study on Health Science Institute In Surabaya).*International Journal of Conception on Management and Social Science*, Vol.3, pp.22-28.

Vilela, B.B., Gonzalez, J.A.V and Ferrin, P.F. 2008. Person-Organization Fit, OCB and Performanced Appraisal : Evidence From Matched Supervisor-Salesperson Data Set in Spanish Context. *Industrial Marketing Management*. Vol.37, 1005-1019.

Vondey, M. 2010. The Relationship Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit And Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*. Vol 6 Iss, 1-25.

Yen, W.S and Ok,C.2011. Effect Of Person-Job Fit and Person-Organization Fit On Work Attitudes And Organizational Citizenship Behaviors Of Food Service Employees In Continuing Care Retirement Communities.*Scholarworks UmassAmherst*.Track 2, Poster Session

Yuliawan, T.P dan Himam,F. 2004. The Grasshopper Phenomenon : Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah-pindah Pekerjaan.*Jurnal Psikologi*.Vol,34, no.1,76-88