PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSONALITY* PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi pada karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang)

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh:
Wiwit Nur Afie Aussy
NIM. 7311413057

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 1 Agustus 2017

Semarang, Agustus 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,	Pembimbing,
Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M.	Dr. Ketut Sudarma, M.M.
NIP. 197610072006042002	NIP. 195211151978031002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 18 Agustus 2017

Penguji I	Penguji II	Penguji III
Dra. Palupiningdyah, M.Si	Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc	Dr. Ketut Sudarma, M.M.
NIP. 195208041980032001	NIP. 198501082009122004	NIP. 195211151978031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, M.M

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Wiwit Nur Afie Aussy
NIM	: *7311413057*
Tempat Tanggal Lahir	: Tegal, 26 Januari 1996
Alamat	: Desa Mulyoharjo, RT 03/RW 01, Kec. Pagerbarang, Kab. Tegal, Jawa Tengah.

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skrpsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2017

Wiwit Nur Afie Aussy

NIM. 7311413057

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. "Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya." (Ali bin Abi Thalib)
2. "*However difficult life may seem, there is always something you can do and succeed at*." (Stephen Hawking)

PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orangtua saya yang amat saya cintai, yang telah berjuang demi pendidikan saya, dan memberikan kasih sayang, do'a, dukungan, serta motivasi yang tiada henti-hentinya.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diberi judul "Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Personality* Pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang)". Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Unviersitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Ketut Sudarma, M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang sangat bermanfaat serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Andhi Wijayanto, S.E., M.M., selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta bimbingan selama menempuh studi Manajemen di Universitas Negeri Semarang.
6. Para Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh studi Manajemen di Universitas Negeri Semarang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

7. Karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang, objek penelitian skripsi ini sehingga penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan lancer dan mampu mencapai hasil yang diharapkan.
8. Abdul Basir, S.H., dan Khodijah, kedua orangtua yang senantiasa berjuang demi pendidikan saya hingga perguruan tinggi serta telah memberikan do'a, dukungan, kasih sayang, dan kepercayaan, yang tak henti-hentinya sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini dengan baik dan mendapatkan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat saya yang senantiasa memberikan motivasi serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan, do'a dan dukungan kepada penulis.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan, wawasan yang semakin luas bagi pembaca.

Semarang, Agustus 2017

Penulis,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

SARI

Aussy, Wiwit Nur Afie. 2017. "Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Personality* pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang)". Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. Ketut Sudarma, M.M.

Kata Kunci: *Personality, Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior*, dan *Organizational Commitment*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi salah satu langkah yang dapat menguntungkan perusahaan karena perilaku ekstra yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan tanpa imbalan, hal ini menjadi aspek penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan. *Person Organization Fit* (P-O fit) dan *Personality* dapat berpengaruh positif pada tingkat OCB, hal ini dapat dimediasi oleh *Organizational Commitment.* Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji apakah P-O fit dan *personality* dapat berpengaruh positif dan signifikan pada OCB serta menuji apakah *Organizational Commitment* dapat memediasi pengaruh positif dan signifikan antara P-O fit dan *Personality* pada OCB.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebesar 70 responden yang kesemuanya adalah karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis berganda secara parsial, dan analisis path menggunakan IBM SPSS versi 21.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan P-O fit berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment* (t hitung 4,550 dan signifikansi 0,000<0,05), *Personality* berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment* (t hitung 3,160 dan signifikansi 0,002>0,05), *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan pada OCB (t hitung 6,833 dan signifikansi 0,000<0,05), P-O fit tidak berpengaruh pada OCB (t hitung 1,536 dan signifikansi 0,129>0,05), *Personality* berpengaruh positif dan signifikan pada OCB (t hitung 6,428 dan signifikansi 0,000<0,05). Serta pada peran mediasi menunjukkan bahwa *organizational commitment* dapat memediasi P-O fit pada OCB (koefisien jalur tidak langsung 0,149> koefisien jalur langsung -0,038) serta *organizational commitment* dapat memediasi *Personality* pada OCB (koefisien jalur tidak langsung 1,218> koefisien jalur langsung 0,493). Sehingga H1, H2, H3, H5, H6, dan H7 diterima, namun H4 tidak diterima.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* tidak dapat mempengaruhi OCB dan *Personality* dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, tapi *Organizational Commitment* dapat memediasi hubungan pengaruh antara P-O fit dan *Personality* pada OCB.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRACT

Aussy, Wiwit Nur Afie. 2017. "The Influence of Person Organization Fit and Personality on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as Intervening Variable (Study at Hotel Employee Kesambi Hijau Semarang)". Essay. Department of Human Resource Management, Faculty of Economics, State University of Semarang. Supervisor of Dr. Ketut Sudarma, M.M.

Keywords: Personality, Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Commitment.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is one of the steps which benefits the companies for the extra behavior done by employees in the company without rewards, this becomes an important aspect for companies to increase profits. Person Organization Fit (P-O fit) and Personality can positively influence at OCB level, this is mediated by Organizational Commitment. The purpose of this study is to examine whether P-O fit and personality can have a positive and significant effect on OCB and to test whether the Organizational Commitment can mediate the positive and significant influence between P-O fit and Personality on OCB.

The population in this research are the employees of Hotel Kesambi Hijau Semarang by using saturated sample technique for 70 respondents of the employees of Hotel Kesambi Hijau Semarang. The data collection method were questionnaire measured by Likert scale. The data analysis used descriptive percentage analysis, partial multiple analysis, and path analysis using IBM SPSS version 21.

Based on the result of the research research, show PO fit has positive and significant effect on organizational commitment (4,550 and 0,000 <0,05), Personality has positive and significant effect on organizational commitment (3,160 and 0,002> 0,05), organizational commitment has positive and significant influence on OCB (6,833 and 0,000 <0,05), PO fit has no effect on OCB (1,536 and 0,129> 0,05), Personality has positive and significant influence on OCB (6,428 and 0,000 <0,05). As well as in the mediation role shows that organizational commitment can mediate P-O fit on OCB (coefficient of indirect path 0,149> direct path coefficient -0.038) and organizational commitment can mediate Personality on OCB (indirect line coefficient 1,218> direct path coefficient 0,493). Thus H1, H2, H3, H5, H6, and H7 are accepted, but H4 is not accepted.

This study concludes that Person Organization Fit can not influence OCB and Personality can affect Organizational Citizenship Behavior, however Organizational Commitment can mediate the influence relationship between P-O fit and Personality on OCB.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**

PENGESAHAN KELULUSAN ..... **iii**

PERNYATAAN ..... **iv**

MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**

PRAKATA ..... **vi**

SARI ..... **viii**

ABSTRACT ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Perumusan Masalah 12

1.3 Tujuan Penelitian 13

1.4 Manfaat Penelitian 14

1.4.1 Manfaat Praktis 14

1.4.2 Manfaat Teoritis 15

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN **17**

2.1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 17

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.1. Definisi dan Konsep *Organizational Citizenship Behavior* 17
2.1.2. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* di Lingkungan Perusahaan 18
2.1.3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* 19
2.1.4. Klasifikasi *Organizational Citizenship Behavior* 20
2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* 21
2.2.*Organizational Commitment* 22
2.2.1. Definisi dan Konsep *Organizational Commitment* 22
2.2.2. Indikator *Organizational Commitment* 23
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Commitment* . 24
2.3.*Person Organizational Fit* 25
2.3.1. Definisi dan Konsep *Person Organizational Fit* 25
2.3.2. Indikator *Person Organizational Fit* 26
2.4.*Personality* 27
2.4.1. Definisi dan Konsep *Personality* 27
2.4.2. Indikator *Personality* 28
2.5.Penelitian Terdahulu 29
2.6.Kerangka Berfikir 35
2.7.Hipotesis Penelitian 41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 42

3.1 Jenis dan Desain Penelitian 42
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 42
3.2.1 Populasi 42
3.2.2 Sampel 43
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel 43
3.3 Variabel dan Pengukuran Penelitian 44
3.3.1 Variabel Independen 45
3.3.2 Variabel Dependen 45
3.3.3 Variabel Mediasi/Intervening 46

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3.4 Jenis dan Sumber Data 47
3.4.1 Data Primer 47
3.4.2 Data Sekunder 47
3.5 Metode Pengumpulan Data 48
3.5.1 Metode Observasi 48
3.5.2 Metode Wawancara 48
3.5.3 Metode Kuesioner 49
3.6 Pengujian Instrument Penelitian 49
3.6.1 Uji Validitas 49
3.6.2 Uji Reliabilitas 54
3.7 Metode Analisis Data 55
3.7.1 Analisis Deskriptif 55
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial 57
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik 57
3.7.2.2 Uji Hipotesis 59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 64
4.1 Hasil Penelitian 64
4.1.1 Gambaran Umum Hotel Kesambi Hijau 64
4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian 65
4.1.2.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin 66
4.1.2.2 Deskripsi Berdasarkan Usia 66
4.1.2.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir 67
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 68
4.1.3.1 Analisis Deskriptif Persentatif Variabel *Person Organization Fit* 70
4.1.3.2 Analisis Deskriptif Persentatif Variabel *Personality* 74
4.1.3.3 Analisis Deskriptif Persentatif Variabel *Organizational Commitment* 78
4.1.3.4 Analisis Deskriptif Persentatif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* 81

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4.1.4 Uji Asumsi Klasik 86
4.1.4.1 Uji Normalitas 86
4.1.4.2 Uji Multikoliniearitas 87
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas 89
4.1.5 Uji Parametrik Individu (Uji-t) 90
4.1.6 Uji *Path Analysis* 95
4.2 Pembahasan 101
4.2.1 Pengaruh *Person Organization Fit* pada *Organizational Commitment* 101
4.2.2 Pengaruh *Personality* pada *Organizational Commitment* 103
4.2.3 Pengaruh *Organizational Commitment* pada OCB 105
4.2.4 Pengaruh *Person Organization Fit* pada OCB 106
4.2.5 Pengaruh *Personality* pada OCB 109
4.2.6 Pengaruh *Person Organization Fit* pada OCB Melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel *Intervening* 110
4.2.7 Pengaruh *Personality* pada OCB Melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel *Intervening* 112
BAB V PENUTUP 114
5.1 Simpulan 114
5.2 Saran 116
5.2.1 Saran Praktis 116
5.2.2 Saran Teoritis 117
DAFTAR PUSTAKA 119

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 *Research Gap* antara P-O *fit* pada OCB dan *Research Gap* antara P-O *fit* pada OCB dimediasi *Organizational Commitment* 5

Tabel 1.2 *Research Gap* antara *Personality pada OCB* dan *Research Gap* antara *Personality* pada OCB dimediasi *Organizational Commitment* 6

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 29

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang..... 43

Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Pengukuran 46

Tabel 3.3 Indeks Skala *Likert*..... 49

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel *Person Organization Fit* 50

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel *Personality* 51

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 52

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel *Organizational Commitment* 53

Tabel 3.8 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen 55

Tabel 3.9 Kriteria Nilai Interval..... 57

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 66

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 67

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 67

Tabel 4.4 Daftar Jawaban Responden Variabel *Person Organization Fit*..... 70

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel *Person Organization Fit*..... 73

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 4.6 Daftar Jawaban Responden Variabel *Personality*..... 74

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel *Personality*..... 77

Tabel 4.8 Daftar Jawaban Responden Variabel *Organizational Commitment* ... 78

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Commitment* 80

Tabel 4.10 Daftar Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior* 81

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* 85

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan SPSS 21 86

Tabel 4.13 Hasil Ui Multikoliniearitas dengan Variabel Dependen OCB menggunakan SPSS 21 88

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser* 89

Tabel 4.15 Tabel Uji T pengaruh P-O fit, *personality*, pada *organizational commitment* karyawan..... 90

Tabel 4.16 Tabel R Square Pengaruh P-O fit, *personality* pada *organizational commitment* karyawan..... 91

Tabel 4.17 Tabel Uji T Pengaruh *organizational commitment* pada OCB Karyawan 92

Tabel 4.18 Tabel Uji T pengaruh P-O fit, *personality*, pada OCB Karyawan.... 93

Tabel 4.19 Tabel R Square T Pengaruh P-O fit, *personality* pada OCB Karyawan 94

Tabel 4.20 Tabel Uji T Pengaruh P-O fit, *personality*, dan *organizational commitment* pada OCB 95

Tabel 4.21 Tabel Uji T Pengaruh P-O fit, *Personality*, dan *Organizational Commitment* pada OCB 95

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 4.22 Tabel Koefisien Jalur Pengaruh dan Total Pengaruh..... 100

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....40
Gambar 3.1 Model Jalur Penelitian.....61
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....87
Gambar 4.2 *Scatterplot* OCB.....89
Gambar 4.3 Analisis Jalur Pengaruh *Person Organization Fit* pada OCB Melalui *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Intervening.....98
Gambar 4.4 Analisis Jalur Pengaruh *Personality* pada OCB Melalui *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Intervening.....99
Gambar 4.5 Gambar Full Model Analisis Jalur.....100

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian 124
Lampiran 2: Surat Balasan Penelitian 125
Lampiran 3: Kuesioner Penelitian 126
Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 134
Lampiran 5: Tabulasi Data Penelitian 147
Lampiran 6: Hasil Uji Asumsi Klasik 161
Lampiran 7: Hasil Analisis Regresi 164
Lampiran 8: Hasil *Path Analysis* 166

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *'input'* untuk diubah menjadi *'output'* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Priyono & Marnis, 2008:3).

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengembangkan keterampilan karyawan, bakat, pengetahuan dan kemampuan untuk meningkatkan pekerjaan mereka dan kinerja organisasi. Fungsi efektif dari setiap organisasi tidak hanya tergantung pada sumber daya yang tersedia teknis, tetapi juga pada keunggulan dan kompetensi karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mengisi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan (Hassan *et al.*, 2012: 173). Dunia industri menjadi semakin mengglobal hari demi hari, telah menjadi perlu untuk organisasi untuk memberikan perhatian khusus agar organisasi bisa berinovasi, fleksibilitas, produktivitas dan tanggap terhadap perubahan kondisi eksternal untuk kelangsungan hidup mereka dan sukses. Hal ini semakin menyadarkan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

bahwa karyawan dengan perilaku yang berada di luar ukuran kinerja pekerjaan tradisional, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menjanjikan keberhasilan bagi organisasi dalam jangka panjang (Chaitanya & Tripathi, 2017:217).

Perilaku organisasi *(organizational behavior)* merupakan bidang studi yang menginvestasi seluruh pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2015:5). Menurut penelitian yang dilakukan (Khaola & Sebotsa, 2015) disebutkan juga bahwa tingkat OCB di dalam suatu organisasi salah satunya dapat dipengaruhi oleh *person organization fit*. Kesesuaian orang dan organisasi (*Person organization fit*/P-O *fit*) didefinisikan sebagai kecocokan antara pekerja dan organisasi (Silverthorne, 2004:592).

Selain P-O *fit*, menurut Sjahruddin dan Sudiro (2013) juga menyebutkan bahwa kepribadian/*personality* merupakan prediktor yang kuat untuk OCB. (Purba & Seniati, 2004) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa *personality* berpengaruh cukup besar terhadap OCB. Kepribadian *(personality)* dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara di mana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian dapat digambarkan sebagai sifat-sifat yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan dan faktor lingkungan (Sunyoto & Burhanudin, 2015:10-15). Pembeda kepribadian berpusat pada faktor hereditas (keturunan) atau lingkungan. Kepribadian tampaknya

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

merupakan hasil dari keduanya; meskipun demikian riset cenderung mendukung pentingnya faktor hereditas dibandingkan lingkungan. Hereditas merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan saat konsepsi (Robbins dan Judge, 2015:82).

Selain P-O *fit* dan *personality* dalam mempengaruhi OCB, beberapa penelitian juga menyebut variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat OCB salah satunya yaitu Putrana *et al*, (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Hal tersebut didukung penelitian oleh (Asiedu *et al.*, 2014) dari hasil dipastikan bahwa ada korelasi kuat positif yang signifikan secara statistik antara dua variabel yaitu komitmen organisasional dan perilaku kewarganegaraan. Ini berlaku untuk menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara komitmen organisasional dan perilaku kewarganegaraan. Ini berarti bahwa jika karyawan berkomitmen untuk sebuah organisasi dan juga cenderung menunjukkan beberapa perilaku kewarganegaraan terhadap organisasi dan sebaliknya.

Beberapa penelitian menyebutkan prediktor yang kuat untuk *organizational commitment* salah satunya adalah PO *fit* (Khaola dan Sebotsa, 2015; Astakhova, 2015; Silverthorne, 2003). Abdullah *et al.*, (2013) juga menyebutkan bahwa *personality* dapat mempengaruhi tingkat *organizational commitment.* Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambung & Iring

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

(2014) menunjukkan bahwa kepribadian dapat berpengaruh pada komitmen organisasional.

Seseorang berkomitmen mengidentifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, menyiratkan bahwa ada hubungan antara nilai kongruensi *(person-organization fit)* dan komitmen organisasional (Khaola & Sebotsa, 2015:68). Komitmen sikap berfokus pada proses dimana orang-orang datang untuk berpikir tentang hubungan mereka dengan organisasi. Dalam banyak hal dapat dianggap sebagai pikiran diatur di mana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka sendiri adalah kongruen dengan orang-orang dari organisasi. Jika tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin lebih produktif. Komitmen perilaku, di sisi lain, berhubungan dengan proses dimana individu menjadi terkunci dalam sebuah organisasi tertentu dan bagaimana mereka menangani masalah ini (Meyer & Allen, 1991:62). Adapun pada komitmen sikap yaitu sikap positif terhadap pekerjaan dan rekan, serta adanya rasa memiliki. Adapun pada komitmen perilaku seperti sikap tetap bertahan menjadi anggota organisasi. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar-masuk (Mathis dan Jackson, 2000:99-100).

Penelitian yang berkaitan pengaruh *person organization fit, personality, organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* menjadi topik bahasan yang penting dan telah digambarkan melalui beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para ahli. Beberapa penelitian

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

mengungkapkan adanya hasil pengaruh dan tidak pengaruh pada beberapa variabel yang akan dirangkum ke dalam *Research Gap*. Berikut ini merupakan hasil dari berbagai penelitian yang terangkum dalam tabel 1.1 *Research Gap.*

Tabel 1.1
Research Gap* antara P-O *fit* pada OCB dan *Research Gap* antara P-O *fit* pada OCB dimediasi *Organizational Commitment

No	Penulis	Judul	Kesimpulan
1.	Wei (2013)	*Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior: Time Perspective.*	P-O *fit* berpengaruh terhadap OCB
2.	Ahmad, Dastgeer (2014)	*Role of perceived P-O Fit on employee commitment, employee engagement and OCB. The moderating role of organizational socialization.*	P-O *fit* berpengaruh positif pada OCB.
3.	Santoso dan Irwanto (2014)	Pengaruh *Person Organiation fit* (PO *fit)* terhadap *organization citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.	P-O *fit* tidak berpengaruh terhadap OCB.
4.	Farzaneh *et al.*, (2014)	*The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment.*	a. Komitmen organisasional bertindak sebagai mediator antara P-J *fit* and P-O *fit* dan OCB b. PE bertindak sebagai moderator antara komitmen organisasi dan OCB.
5.	Khaola dan Sebotsa (2015)	*Person-organization fit, organizational commitment and*	a. Ada hubungan positif dan signifikan antara P-O *fit* dan *Organizational Commitment*, P-

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		organizational citizenship behaviour	O *fit* dan OCB, serta *Organizational Commitment* dan OCB. b. *Organizational Commitment* tidak dapat memediasi P-O *fit* dan OCB.

Sumber penelitian terdahulu.

Dari tabel di atas menunjukkan adanya *gap*/perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *Person Organization Fit/P-O fit* pada *Organizational Citizenship Behavior/OCB* serta *Research Gap* antara P-O fit pada OCB dimediasi *Organizational Commitment*. Sedangkan penelitian mengenai *Personality* pada *Organizational Citizenship Behavior/OCB* serta *Personality* pada OCB dimediasi *Organizational Commitment* yang dilakukan oleh beberapa peneliti diringkas pada tabel 1.2, sebagai berikut.

Tabel 1.2
Research Gap* antara *Personality* pada OCB dan *Research Gap* antara *Personality* pada OCB dimediasi *Organizational Commitment.

No	Penulis	Judul	Kesimpulan
1.	Singh dan Singh (2009)	*Does Personality Predict Organisational Citizenship Behavior among managerial personnel.*	a. Indikator *personality* extraversion berpengaruh signifikan pada OCB. b. Indikator *Personality* keramahan berpengaruh signifikan pada OCB. c. Indikator *personality* neurotisme berpengaruh negatif signifikan pada indikator OCB sportif, sopan, dan altruisme.
2.	Sjahruddin *et al.*, (2013)	*Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar*	*Personality* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		City Hospitals (Indonesia).	
3.	Mosalaei *et al.*, (2014)	*The relationship between personality traits and organizational citizenship behavior on athletes*	a. Ada hubungan yang signifikan antara indikator *personality* keterbukaan pengalaman, keramahan, dan *conscientiousness* pada OCB. b. Ada hubungan negatif signifikan antara indikator *personality neuroticism* pada OCB. c. Tidak ada hubungan yang signifikan antara indikator *personality* extraversion pada OCB.
4.	Sambung dan Iring (2014)	Pengaruh kepribadian terhadap OCB dengan komitmen organisasional sebagai intervening	a. Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB b. Komitmen organisasional tidak mampu memediasi hubungan antara kepribadian dan OCB
5.	Ariani (2014)	*Relationship personality, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship bhavior of service industries in Indonesia*	*Organizational commitment* memediasi hubungan antara kepribadian (*personality*) dan OCB.
6.	Izzati *et al.*, (2015)	*Personality Traits as Predictor of Affective Commitment*	a. *Agreeablenes* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif b. *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif c. Extraversion tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif d. *Openess* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. e. Neurotisme tidak memiliki

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

			pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif

Sumber penelitian terdahulu.

Berdasarkan *research gap* mengenai pengaruh P-O *fit* pada OCB. Mendoza *et al.*, (2007:58) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa PO fit sebagai variabel desain organisasi, terlalu jauh mempengaruhi OCB, serta penelitian oleh Santoso dan Irwanto (2014) yang menunjukkan pengaruh P-O *fit* yang belum sepenuhnya dapat mempengaruhi OCB. Oleh karena itu membutuhkan variabel yang lebih dekat, yaitu Farzaneh *et al.*, (2014:672) disebutkan bahwa komitmen organisasional diteliti sebagai variabel yang memediasi hubungan antara P-O *fit* dengan OCB dan dari penelitian tersebut komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh P-O *fit* pada OCB.

Research gap juga tampak pada hubungan *Personality* pada OCB. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Singh & Singh (2009), Mosalaei *et al.*, (2014) dan Golafshani & Rahro (2013) bahwa *personality* masih terlalu jauh dalam mempengaruhi sepenuhnya pada OCB. Oleh karena itu membutuhkan variabel yang lebih dekat, Purba *et al.*, (2015) meneliti bagaimana komitmen afektif yang merupakan bagian dari komitmen organisasional dapat menjadi peran mediasi dalam pengaruh *personality* pada OCB, kemudian Ariani (2014:276) dalam penelitiannya komitmen organisasional dirasa akan dapat memediasi hubungan antara *personality* dengan OCB. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, komitmen

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

organisasional dianggap sebagai mediator dalam hubungan antara P-O *fit*, *personality*, dan OCB.

Penelitian yang mendasari hubungan ini adalah dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Farzaneh *et al*., (2014:672) yang telah meneliti pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi hubungan pengaruh P-O *fit* terhadap OCB, dan penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2014:276) bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara kepribadian (*personality*) dan OCB.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang. Hotel Kesambi Hijau Semarang yang merupakan salah satu unit perusahaan daerah Jawa Tengah yaitu PD Citra Mandiri Jawa Tengah. Hotel Kesambi Hijau Semarang merupakan hotel yang sedang dalam masa perkembangan, sebelumnya hotel ini masih berjenis *guest house* tapi seiring berjalannya waktu semakin berkembang dan kini menjadi hotel bintang tiga. Hotel Kesambi Hijau di lihat dari sejarahnya, bangunan induk ini terletak di Jl. Kesambi No. 7 dan didirikan pada tahun 1926. Hotel Kesambi Hijau merupakan salah satu unit yang dimiliki oleh PD Citra Mandiri Jawa Tengah. Potensi pasar Hotel Kesambi Hijau berprospek bagus karena didukung letaknya yang strategies akses masuk lokasi yang mudah jauh dari kemacetan dengan suasana perbukitan yang tenang, segar, aman, nyaman dengan pelayanan kekeluargaan dan harga yang terjangkau yang bertujuan memberikan pelayanan memuaskan kepada semua tamu. Ini dibuktikan dengan tingkat hunian *(Occupancy)* rata rata 60-80%

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dengan menjalin kerja sama dengan Biro Perjalanan *(Travel Agent)*, Instansi Pemerintah (SKPD), Persatuan Bank Milik Pemeritah Daerah (Perbamida) dan Perusahaan - Perusahaan Swasta. Alasan memilih lokasi penelitian di Hotel Kesambi Hijau Semarang ini adalah karena Hotel Kesambi Hijau merupakan salah satu unit BUMD yang seharusnya mendapat perhatian khusus dalam keberlangsungannya agar dapat menjadi salah satu unit BUMD yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap meningkatnya sektor perekonomian khususnya di Jawa Tengah, selain itu penulis ingin mengetahui perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan dalam bekerja ditinjau dari *person organization fit*, *personality*, dan komitmen organisasional.

Dalam perkembangan kualitas hotel yang semakin maju, tentu terdapat banyak permasalahan yang terjadi di dalam kehidupan perusahaan, salah satunya mengenai tingkat *organizational citizenship behavior* yang tergolong belum maksimal. Observasi awal pada objek penelitian Hotel Kesambi Hijau Semarang berdasarkan wawancara langsung dengan manajer HRD Hotel Kesambi Hijau Semarang dan beberapa karyawan pada tanggal 21 Februari 2017 memberikan hasil bahwa belum maksimalnya perilaku OCB yang dirasakan oleh pihak manajemen. Hal ini diduga karena tugas yang menumpuk dan di luar kemampuan individu/karyawan yang menjadikan karyawan lebih terfokus pada kepentingan pekerjaannya sendiri sehingga mengurangi sikap saling bantu antar individu karena karyawan merasa tingkat kesibukan yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

tinggi terhadap pekerjaannya sendiri. Hal tersebut mengakibatkan tidak efektifnya *support* antar anggota organisasi sehingga memberikan pengaruh pada perilaku yang dicerminkan berupa kurangnya sikap saling membantu, kurang adanya kerjasama dan kurangnya usaha untuk menjaga hubungan baik.

Kurang maksimalnya perilaku OCB ini menjadi masalah bagi pihak manajemen karena tidak sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi serta diduga tingkat kesibukan karyawan yang ada pada bidang tertentu yang berhubungan langsung dengan pelanggan dan rawan ramai menjadi jauh lebih tinggi dibanding karyawan bidang lain dalam perusahaan, hal tersebut membuat situasi kerja menjadi tidak efektif dan efisien. Dengan adanya ketidakseimbangan tersebut manajemen perusahaan mengadakan *briefing* setiap pagi, *general meeting* setiap bulan guna mengevaluasi kinerja dalam satu bulan, serta beragam acara keakraban lain dan *knowlegde sharing* untuk membantu karyawan menyesuaikan diri serta menyamankan diri dengan organisasi. Ada pula *training* dan *upgrading* untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, membangun karakter lingkungan yang nyaman dapat membantu karyawan beradaptasi dan berkembang, sesuai dengan yang diungkapkan Sunyoto dan Burhanudin (2015:15) bahwa kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan dan faktor lingkungan. Namun upaya tersebut belum banyak membuahkan hasil. Pihak manajemen menilai bahwa setiap karyawan memiliki potensi yang baik dan nilai karyawan sesuai dengan tujuan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

organisasi, sesuai dengan salah satu indikator *Person Organization it* (PO *fit)* pada penelitian yang dilakukan oleh Kristof (1996) yaitu kesesuaian nilai individu dengan organisasi. Dengan adanya masalah tersebut, seharusnya membuat komitmen karyawan pada organisasi turun, namun pada kenyataannya karyawan tetap memilih tinggal dan melakukan pekerjaannya.

Dengan melihat latar belakang masalah yang ada tersebut di atas maka penulis tertarik untuk memilih judul skripsi ini yaitu:

"Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Personality* pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*" (Studi pada Karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang)".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalahnya adalah bagaimana variabel *person organization fit, personality, organizational commitment* dapat mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan di Hotel Kesambi Hijau Semarang.

Dari perumusan masalah tersebut, maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh pada *Organizational Commitment*?
2. Apakah *Personality* berpengaruh pada *Organizational Commitment*?

3. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior?*
5. Apakah *Personality* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*?
6. Apakah *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior*?
7. Apakah *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Personality* dan *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menguji pengaruh *Person Organization Fit* pada *Organizational Commitment*.
2. Menguji pengaruh *Personality* pada *Organizational Commitment.*
3. Menguji pengaruh *Organizational Commitment* pada *Organizational Citizenship Behavior.*
4. Menguji pengaruh *Person Organization Fit* pada *Organizational Citizenship Behavior.*
5. Menguji pengaruh *Personality* pada *Organizational Citizenship Behavior*.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

6. Menguji pengaruh *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada hubungan *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior.*
7. Menguji pengaruh *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada hubungan *Personality* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh di dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut.

Bagi manajemen perusahaan

Manfaat yang dapat diperoleh manajemen perusahaan di dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pihak manajemen Hotel Kesambi Hijau Semarang terkait hal-hal yang harus diperhatikan di dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui *person organization fit, personality,* dan *organizational commitment.* Sehingga pihak manajemen Hotel Kesambi Hijau Semarang memiliki referensi informasi yang kuat untuk meningkatkan sisi positif dari perusahaan sebagai upaya meningkatkan kualitas perusahaan.
2. Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan informasi bahwa *person organization fit, personality,* dan *organizational commitment,* dapat mempengaruhi adanya o*rganizational citizenship behavior*.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sehingga pihak manajemen perusahaan memiliki referensi yang kuat untuk menggunakan variabel *person organization fit, personality,* dan *organizational commitment* untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh di dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut.

A. Bagi peneliti

Manfaat yang dapat diperoleh peneliti di dalam melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan intelektual tentang pengaruh *person organization fit, personality* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *organizational commitment* sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini sebagai sarana belajar dan tambahan ilmu serta masukan bagi peneliti dalam mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari terhadap kasus nyata yang relevan di dunia kerja. Memperluas wawasan penulis mengenai wacana *person organization fit, personality, organizational commitment,* dan *organizational citizenship behavior* untuk kemudian dijadikan sebagai acuan dalam bersikap, berperilaku serta mengambil tindakan dalam dunia kerja

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

B. Bagi Pembaca

Manfaat yang dapat diperoleh pembaca di dalam melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada pengembangan literature mengenai *person organization fit, personality, organizational commitment,* dan o*rganizational citizenship behavior.*
2. Penelitian ini juga dapat memberikan penjelasan dan bukti bahwa *person organization fit, personality,* dan *organizational commitment,* mempunyai pengaruh pada o*rganizational citizenship behavior.*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.1.1 Definisi dan Konsep *Organizational Citizenship Behavior*

Sebuah gelar kewarganegaraan organisasi seseorang adalah sejauh mana perilakunya membuat kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi (Griffin dan Moorhead, 2014: 80). Dunia industri semakin mengglobal hari demi hari, organisasi perlu untuk memberikan perhatian khusus terkait inovasi, fleksibilitas, produktivitas dan tanggap terhadap perubahan kondisi eksternal untuk kelangsungan hidup mereka dan menjadi sukses. Hal ini semakin menyadarkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku kinerja di luar ukuran pekerjaannya, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini menjanjikan keberhasilan bagi organisasi dalam jangka panjang (Chaitanya & Tripathi, 2001:217). OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi (Fitriastuti, 2013:106).

Fenomena perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yaitu, ketika individu secara sukarela membantu orang lain pada pekerjaan tanpa janji hadiah-menarik (Organ & Lingl, 1995:294). Bentuk OCB adalah *extra*-peran dalam artian bahwa hal itu terlibat dalam perilaku yang terkait tugas-pada

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

tingkat yang begitu jauh melampaui minimal yang diperlukan atau umumnya diharapkan tingkat yang dibutuhkan pada rasa sukarela. Perilaku tersebut meliputi tindakan sukarela kreativitas dan inovasi yang dirancang untuk meningkatkan tugas seseorang atau kinerja organisasi, bertahan dengan antusias ekstra dan upaya untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang, relawan untuk mengambil tanggung jawab ekstra, dan mendorong orang lain dalam organisasi untuk melakukannya (Podsakoff *et al*., 2000:12). Selain itu, OCB mengacu pada perilaku yang menguntungkan secara organisasi itu tidak dapat ditegakkan atas dasar peran formal kewajiban atau keuntungan yang timbul dari jaminan kontrak pembalasan (Yahaya *et al.*, 2011:5726).

2.1.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* di Lingkungan Perusahaan

Manfaat OCB di lingkungan perusahaan menurut Podsakoff *et al.*, (2000:544) yaitu:

1. OCB meningkatkan produktifitas kerja.
2. OCB meningkatkan prodiktifitas manajer.
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. OCB membantu menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan.

2.1.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dan Lingl (1995) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima dimensi yang dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu:

1. *Altruisme* (perilaku membantu orang lain), yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operai-operasi organisasional. Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness* (kesadaran diri), yaitu berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
3. *Civic virtue* (kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi), yaitu menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah. Perilaku yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

4. *Courtescy* (baik dan sopan terhadap orang lain), yaitu perilaku meringankan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal.
5. *Sportsmanship* (sportif), yaitu tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang dapat merusak meskipun merasa jengkel. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

2.1.4 Klasifikasi *Organizational Citizenship Behavior*

Mendoza (2007:56) dan Williams (1991:601-602) membagi OCB menjadi dua jenis, meliputi:

1. OCB-O, yaitu membela organisasi ketika karyawan lain mengkritiknya. Perilaku OCB-O yang menguntungkan organisasi secara umum (misalnya, memberikan pemberitahuan terlebih dahulu saat tidak dapat bekerja, mematuhi peraturan informal yang dirancang untuk menjaga ketertiban).
2. OCB-I, yaitu kapan diarahkan pada individu membantu rekan kerja dengan tugas mereka. Perilaku OCB-I yang segera menguntungkan individu tertentu dan secara tidak langsung melalui sarana ini berkontribusi pada

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

organisasi (misalnya, membantu orang lain yang telah absen, menaruh perhatian pribadi pada karyawan lain).

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain Andriani (2012:345). Faktor-faktor tersebut antara lain, yaitu:

1. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja karyawan dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari organizational citizenship behavior (OCB). Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka. (Robbins, 2003 dalam Andriani, 2012:345).

2. Budaya dan iklim organisasi

   Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3. Kepribadian dan suasana hati *(mood)*

   Kepribadian dan suasana hati *(mood)* mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok.

4. Persepsi terhadap dukungan organisasional

   Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

5. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan
6. Masa kerja
7. Jenis kelamin *(gender)*

2.2 *Organizational Commitment*

2.2.1 Definisi dan Konsep *Organizational Commitment*

Sikap komitmen berfokus pada proses dimana orang-orang datang untuk berpikir tentang hubungan mereka dengan organisasi. Dalam banyak hal dapat dianggap sebagai pikiran diatur di mana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka sendiri adalah kongruen dengan orang-orang dari organisasi. Komitmen perilaku, di sisi lain, berhubungan dengan proses dimana individu menjadi terkunci dalam sebuah organisasi tertentu dan bagaimana mereka menangani masalah ini (Meyer dan Allen, 1991:62). Komitmen berhubungan dengan pekerjaan dalam berbagai bentuk seperti karir, professional, organisasional, dan sebagainya (Wulansari dan Rejeki, 2015:320).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Jika tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin lebih produktif. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar (Mathis dan Jackson, 2000:99-100). Seseorang berkomitmen mengidentifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, menyiratkan bahwa ada hubungan antara nilai kongruensi (kecocokan orang-organisasi) dan komitmen organisasional (Khaola dan Sebotsa, 2015:68).

2.2.2 Indikator *Organizational Commitment*

Terdapat tiga indikator *Organizational Commitment* (Meyer & Allen, 1991:82-83), antara lain sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (komitment afektif)

   Komitmen afektif mencerminkan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang mengembangkan sebagian besar sebagai hasil dari pengalaman kerja yang menciptakan perasaan nyaman dan kompetensi pribadi.

2. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

   Komitmen berkelanjutan, mencerminkan kebutuhan untuk tetap, dan hasil dari pengakuan biaya (misalnya, keberadaan taruhan sisi, kurangnya alternatif) terkait dengan meninggalkan.

3. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Komitmen normatif, mencerminkan kewajiban untuk tinggal dihasilkan dari internalisasi norma loyalitas dan/atau penerimaan bantuan yang memerlukan pembayaran. Telah dinyatakan bahwa tema-tema ini merupakan komponen komitmen, dan bahwa setiap karyawan memiliki profil komitmen yang mencerminkan tingkat keinginannya, kebutuhan, dan kewajiban untuk tinggal.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Commitment*

Mengingat pentingnya keterlibatan karyawan, pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya akan sangat membantu. Baron (1989) dalam (Khanifar *et al.*, (2012:11182) karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen organisasional:

1. Umur

   Usia individu, komitmen organisasi dan berhubungan baik dengan kerabat. Allen dan Meyer menyarankan agar pekerja yang lebih tua lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka lebih bersikap komitmen.

2. *Gender*

   Wanita lebih berkomitmen daripada pria, meski perbedaannya kecil. Alasannya adalah keanggotaan wanita dalam organisasi memiliki lebih banyak hambatan.

3. Pendidikan.
4. Perkawinan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.3 *Person Organization Fit*

2.3.1 Definisi dan Konsep *Person Organization Fit*

Baru-baru ini, kecocokan orang-organisasi (P-O *fit*) telah ditunjukkan berkaitan dengan sejumlah hasil kerja positif (Bretz dan Judge, 1992:2). *Person-organization* (P-O *fit*) adalah topik yang menarik perhatian para ilmuwan dan manajer selama beberapa tahun terakhir. Intinya, penelitian tentang kekhawatiran P-O sesuai dengan anteseden dan konsekuensi kompatibilitas antara orang dan organisasi tempat mereka bekerja (Kristof, 1996:1). Kecocokan orang dan organisasi (*Person organization fit*/P-O fit) didefinisikan sebagai ukuran kecocokan antara pekerja dan organisasi (Silverthorne, 2004:592).

P-O *fit* didefinisikan juga sebagai pencocokan antara karakteristik khas dari karyawan dan organisasi di mana karyawan bekerja (Westerman & Cyr, 2004:252). P-O *fit* adalah kecocokan karakteristik individu dan organisasi (Chan, 1996:197). *Person- organization fit* diartikan sebagai kesesuaian antara nilai- nilai organisasi dengan nilai- nilai individu (Guntur, 2012:3). Karakteristik individu termasuk ide-ide individu, prinsip, kepentingan dan karakteristik disposisional sementara karakteristik organisasi terbuat dari doktrin organisasi, norma, tradisi dan iklim organisasi secara keseluruhan (Hassan *et al*., 2012:174). Individu yang menampilkan perilaku dan sikap yang tepat (yaitu, mereka yang sesuai) memiliki indikator keberhasilan karir yang diberikan pada mereka (Bretz dan Judge, 1992:4).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.3.2 Indikator *Person Organization Fit*

Menurut Kristof (1996:12), P-O *fit* dapat diartikan ke dalam empat indikator berikut ini:

1. *Value congruence* (kesesuaian nilai), merupakan kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi. Teori ini mengemukakan bahwa individu akan cenderung terlibat dalam aktivitas yang dianggap paling mungkin menghasilkan hasil yang bernilai atau valent (Astuti, 2010:45); Bretz dan Judge, 1992:4).
2. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan), merupakan kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja (Astuti, 2010:45).
3. *Employee need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan karyawan), merupakan kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi (Astuti, 2010:45).
4. *Culture personality congruence* (kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian), merupakan kesesuaian antara kepribadian (*non* nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Motivasi kerja diasumsikan dimaksimalkan bila karakteristik individu sesuai dengan lingkungan organisasi (Astuti, 2010:45; Bretz dan Judge, 1992:3).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.4 *Personality*

2.4.1 Definisi dan Konsep *Personality*

Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas pada perilaku seseorang (Jess & Gregory, 2010:4). Kepribadian (*personality*) adalah pola-pola perilaku, tata krama, pemikiran, motif, dan emosi yang khas; yang memberikan karakter kepada individu sepanjang waktu dan pada berbagai sitasi yang berbeda. Dalam kata lain, kepribadian melipti pola perilaku, pemikiran, motivasi dan emosi yang jelas dan cukup stabil serta menandai seorang individu (Wade dan Tarvis, 2007:194).

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015:15) Kepribadian dapat digambarkan sebagai sifat-sifat yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian manusia terbentuk dari banyak sekali komponen (sifat), dan setiap komponen merupakan variabel. Setiap orang memiliki kepribadian yang susunan komponennya berbeda dengan orang lain (Saputra dan Yuniawan, 2012:92). Robbins dan Judge (2015:81-82) mendefinisikan kepribadian (*personality*) sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian tampaknya hasil dari faktor hereditas (keturunan) atau lingkungan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.4.2 Indikator *Personality*

Terdapat model lima besar (*big five model*) yang menjadi sebuah penilaian kepribadian menurut (Robbins dan Judge, 2015:84), yang mendasari semua yang lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia, antara lain sebagai berikut:

1. Ekstraversi (*extraversion*)

   Dimensi ekstraversi menampilkan level kenyamanan kita di dalam hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Introver cenderung pemalu, penakut, dan tenang.

2. Keramahan (*agreeableness*)

   Dimensi keramahan merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang ramah kooperatif, hangat, dan mempercayai. Orang yang berskor rendah dingin, tidak ramah, dan antagonis.

3. Kehati-hatian (*conscientiousness*)

   Dimensi kehati-hatian adalah sebuah ukuran reabilitas. Orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan persisten. Mereka yang berskor rendah pada dimensi ini mudah dialihkan, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan.

4. Stabilitas emosional (*emotional stability*)

   Dimensi stabilitas emosional sering dilabeli dengan kebalikannya, uring-uringan—menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang dengan stabilitas emsional positif tinggi cenderung tenang,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

percaya diri, dan aman. Mereka dengan skor negatif tinggi cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

5. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*)

Dimensi keterbukaan pada pengalaman mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, dan secara artistik sensitif. Sebaliknya, mereka yang berada di ujung lainnya dari kategori ini konvensional dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar pijakan dalam penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu ini berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya, penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Singh dan Singh (2009)	*Does Personality Predict Organisational Citizenship Behavior among managerial personnel.*	a. OCB b. *Personality*	a. Indikator *personality conscientiousness* dan *extraversion* berpengaruh signifikan positif terhadap lima indikator OCB. b. Indikator *personality agreeableness*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

				berpengaruh signifikan positif terhadap lima indikator OCB kecuali *civic virtue.* c. Indikator *personality neuroticism* berpengaruh negatif signifikan pada indikator OCB *sportsmanship, courtesy*, dan *altruism.*
2.	Khan, dan Rashid (2012)	*The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: a study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia*	a. *Organizational culture* b. *Organizational commitment* c. *Leadership style* d. *Organizational justice* e. *OCB*	Ada hubungan antara OCB dan *organizational commitment*.
3.	Wei (2013)	*Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior: Time Perspective*.	*a.* P-O *fit* b. OCB	P-O *fit* berpengaruh terhadap OCB
4.	Abdullah *et al.*, (2013)	*Effect of personality on organizational*	a. *Organizational commitment* b. *Big five*	*Extraversion, agreeableness* dan *conscientiousness*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		commitment and employees' performance: empirical evidence from banking sector of Pakistan	*personality* c. *Task performance* d. *Contextual performance*	berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.
5.	Sjahruddin *et al.*, (2013)	*Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia).*	a. *Personality* b. *Organizational justice* c. *Commitment* d. *Trust in manager* e. OCB	*Personality* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB
6.	Ahmad, dan Dastgeer (2014)	*Role of perceived P-O Fit on employee commitment, employee engagement and OCB. The moderating role of organizational socialization.*	a. *Perceived P-O fit* b. *Employee Commitment* c. *Employee engagement* d. *Organizational socialization* e. OCB	P-O *fit* berpengaruh positif pada OCB.
7.	Ariani (2014)	*Relationship personality, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship bhavior of service industries in Indonesia*	a. *Affective organizational commitment* b. *Extrinsic job satisfaction, self-esteem* c. *Personality* d. *OCB*	*Organizational commitment* memediasi hubungan antara kepribadian (*personality*) dan OCB.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

8.	Farzaneh *et al.*, (2014)	*The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment.*	b. P-J *fit* c. P-O *fit* d. *Organizational commitment* e. OCB f. *Psychological empowerment*	a. Komitmen organisasional bertindak sebagai mediator antara P-J *fit* and P-O *fit* dan OCB. b. PE bertindak sebagai moderator antara komitmen organisasi dan OCB.
9.	Ahmadi *et al.*, (2014)	*Effect of person-organization fit on organizational commitment.*	a. P-O *fit* b. *Organizational commitment*	P-O *fit* memiliki pengaruh positif yang signifikan pada *organizational commitment* karyawan
10.	Mosalaei *et al.*, (2014)	*The relationship between personality traits and organizational citizenship behavior on athletes*	a. *Personality* b. OCB	a. Ada hubungan yang signifikan antara dimensi *personality* keterbukaan pengalaman, keramahan, dan conscientiousness pada OCB. b. Ada hubungan negatif signifikan antara dimensi *personality* neuroticism pada OCB. c. Tidak ada hubungan yang signifikan antara dimensi *personality extraversion* pada OCB.
11.	Tugal, dan Kilic (2015)	*Person-Organization Fit: It's Relationships with job attitudes and Behaviors of Turkish Academicians*	a. P-O *fit* b. *Organizational commitment* c. OCB d. *Intention to quit*	*P-O fit* berhubungan positif untuk komitmen individu, OCBO, dan OCBCW
12.	Khaola, dan	*Person-organization fit,*	1. P-O *fit* 2. *Organizational*	a. Ada hubungan positif dan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

	Sebotsa (2015)	*organizational commitment and organizational citizenship behavior*	*commitment* 3. OCB	signifikan antara P-O *fit* dan *organizational commitment* b. Ada hubungan positif dan signifikan P-O *fit* dan OCB c. Ada hubungan positif dan signifikan *organizational commitment* dan OCB.
13.	Perreira, dan Berta (2015)	*Increasing OCB: the influence of commitment, organizational support and justice*	a. *OCB* b. *Organizational commitment* c. *Organizational support* d. *Organizational justice*	*Organizational commitment* mempengaruhi perilaku OCB di tempat kerja.
14.	Izzati *et al.*, (2015)	*Personality Traits as Predictor of Affective Commitment*	a. *Agreeablenes* b. *Conscientiousness* c. *Extraversion* d. *Openess* *e. Neurotism*	a. *Agreeablenes* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif b. *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif *c. Extraversion* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif d. *Openess* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. e. *Neurotisme* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif.
15.	Khoeini *et al.*, (2015)	*Personality characteristics*	a. *Organizational commitment*	Ada hubungan antara karakteristik kepribadian

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		and organizational commitment in Iranian employees	b. *Personality characteristic*	dengan tiga indikator komitmen organisasional.
16.	Ardi dan Sudarma (2015)	Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.	a. Persepsi dukungan. b. Keadilan organisasi c. Komitmen organisasional d. *Organizational Citizenship Behavior*	Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap OCB.
17.	Shabahang, dan Amani (2016)	*The relationship between personality factors and organizational commitment of Iranian Primary School Principals.*	a. *Organizational commitment* b. *Personality factors*	a. Ada hubungan yang signifikan antara faktor kepribadian terhadap stabilitas emosi dan komitmen organisasional. b. Ada hubungan negatif yang signifikan antara faktor kepribadian komitmen yang percaya diri, konservatif, kelompok dan komitmen organisasional.

Sumber: Berbagai intisari dari penelitian terdahulu

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.6 Kerangka Berfikir

2.6.1 Pengaruh *Person Organization Fit (P-O fit)* pada *Organizational Commitment*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ahmadi *et al.*, 2014:34) disebutkan bahwa P-O *fit* dapat mempengaruhi tingkat *organizational commitment* pada suatu organisasi. Hal ini menghasilkan kinerja yang lebih baik dan positif secara keseluruhan pengalaman dalam organisasi, sehingga membuat keterikatan dan keterlibatan dengan organisasi lebih mungkin (Astakhova, 2015:2).

Khaola & Sebotsa (2015:68) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara P-O *fit* dan *organizational commitment.* Seseorang berkomitmen mengidentifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, menyiratkan bahwa ada hubungan antara nilai kongruensi (orang-organisasi *fit*) dan komitmen organisasional.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farzaneh *et al.*, (2014:682) disebutkan pula bahwa P-O *fit* berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment.* Khaola & Sebotsa (2015:6) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa P-O *fit* menyebabkan komitmen organisasional tinggi dan sebaliknya.

2.6.2 Pengaruh *Personality* pada *Organizational Commitment*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kepribadian dianggap cukup berpengaruh terhadap *organizational commitment.* Abdullah *et al.*, (2013:759) dalam penelitiannya yang menyebutkan indikator dari *personality* yaitu *big five personality* disimpulkan

bahwa *extraversion, agreeableness* dan *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment.*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Izzati *et al.*, (2015:34) ditemukan bahwa dua dari lima kepribadian tersebut adalah sifat *agreeableness* dan *conscientiousness* yang secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi afektif. Karakteritas *agreeableness* yang bisa disebut juga adaptibilitas sosial yang mengindikasikan seseorang yang ramah, kooperatif, berhati lembut, murah hati, hangat, saling percaya, menolak untuk mengalah, toleransi, dan menghindari konflik.

2.6.3 Pengaruh *Organizational Commitment* pada *Organizational Citizenship Behavior*

Perreira & Berta (2015:13) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *organizational commitment* dapat mempengaruhi perilaku ekstra peran (OCB) di tempat kerja. Karyawan mungkin merasa bahwa kerja keras mereka tidak diakui oleh atasan mereka. Namun, mereka terus melangkah di atas dan di luar untuk membantu rekan kerja terlepas dari situasinya karena komitmen mereka yang ditargetkan adalah kepada rekan kerja mereka.

Sawitri *et al.*, (2016:24) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa organisasi umumnya percaya bahwa keunggulan harus dijaga agar dapat meningkatkan kinerja, karena kinerja pada dasarnya mempengaruhi kerja tim atau kerja kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mengejar dan membuktikan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

kinerja, kepuasan kerja individu, komitmen dan perilaku yang adil sangat dibutuhkan. Sawitri *et al.,* (2016:41) juga menyebutkan bahwa *Organizational commitment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Khan & Rashid (2012:90) juga menyebutkan bahwa *organizational commitment* merupakan variabel yang paling signifikan dalam mempengaruhi OCB di antara karyawan. Udiyana *et al.,* (2015:160) juga menyebutkan bahwa komitmen berperan penting untuk perilaku OCB karyawan hotel operasional secara signifikan.

Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ortiz *et al.,* (2015:91) ditemukan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator perilaku kewargaan organisasional (OCB) dan moral kewarganegaraan, kesopanan dan dimensi altruisme yang ditunjukkan oleh karyawan. Dimensi komitmen afektif dan moral memiliki korelasi terkuat dengan dimensi kewarganegaraan organisasional.

2.6.4 Pengaruh *Person Organization Fit (P-O fit)* pada *Organizational Citizenship Behavior*

*Person Organization Fit (*P-O *fit)* mewakili kompatibilitas dengan tempat kerja yang dirasakan seseorang Wei (2013:103). Dalam penelitian yang dilakukan oleh bahwa P-O *fit* berpengaruh terhadap indikator OCB-I dan OCB-O. Secara keseluruhan, OCB secara luas dianggap sangat penting dan bermanfaat bagi organisasi (Wei, 2013:107-111).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Menurut Tugal & Kilic (2015:200) dalam beberapa tahun terakhir, fit P-O telah menjadi konstruksi penting bagi periset dan praktisi organisasi untuk memprediksi berbagai perilaku dan perilaku di tempat kerja. Tugal dan Kilic (2015:201) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa P-O *fit* berhubungan positif untuk komitmen individu, OCBO, dan OCBCW.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara tingkat di mana karyawan merasa terintegrasi dalam organisasinya dan seberapa sering karyawan melakukan tindakan sukarela dan membantu yang membantu organisasi. Maka Lamm *et al.*, (2010:1) dalam penelitiannya menemukan bahwa P-O fit dan OCB-Os berhubungan positif.

2.6.5 Pengaruh *Personality* pada *Organizational Citizenship Behavior*

Kepribadian (*personality*) dianggap sebagai variabel yang dapat mempengaruhi OCB, hal ini diutarakan oleh Golafshani & Rahro (2013:278) dalam penelitiannya. Hal ini juga didukung oleh Sambung & Iring (2014:1) bahwa *personality* dapat mempengaruhi beberapa variabel yang di dalam penelitiannya disebutkan bahwa *personality* merupakan variabel yang mempengaruhi *organizational commitment* dan OCB secara langsung dan signifikan.

Mosalaei *et al.*, (2014:11) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dimensi *personality* keterbukaan pengalaman, keramahan, dan conscientiousness pada OCB. Mosalaei *et al.*, (2014:11) menyebutkan bahwa kepribadian sebagai 'kualitas psikologis yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

berkontribusi terhadap pola perasaan, pemikiran, dan perilaku seseorang yang abadi dan khas.

2.6.6 Peran Mediasi *Organizational Commitment* pada Hubungan *Person Organization Fit (P-O fit)* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Selain P-O *fit* Komitmen organisasional diteliti sebagai variabel yang memediasi hubungan antara P-O *fit* dengan OCB Farzaneh *et al*., (2014:672). Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh P-O *fit* pada OCB.

Farzaneh *et al.*, (2014:3) menyebutkan bahwa perilaku manusia didasrkan pada persepsi individu terhadap pekerjaan lingkungan hidup. Ketika individu memandang lingkungan kerja mereka secara positif, mereka cenderung untuk menunjukkan perilaku yang positif. Karyawan dan organisasi merupakan dua pihak dalam pertukaran, berbasis interaksi atau prinsip timbal balik; tindakan satu pihak bergantung pada perilaku orang lain.

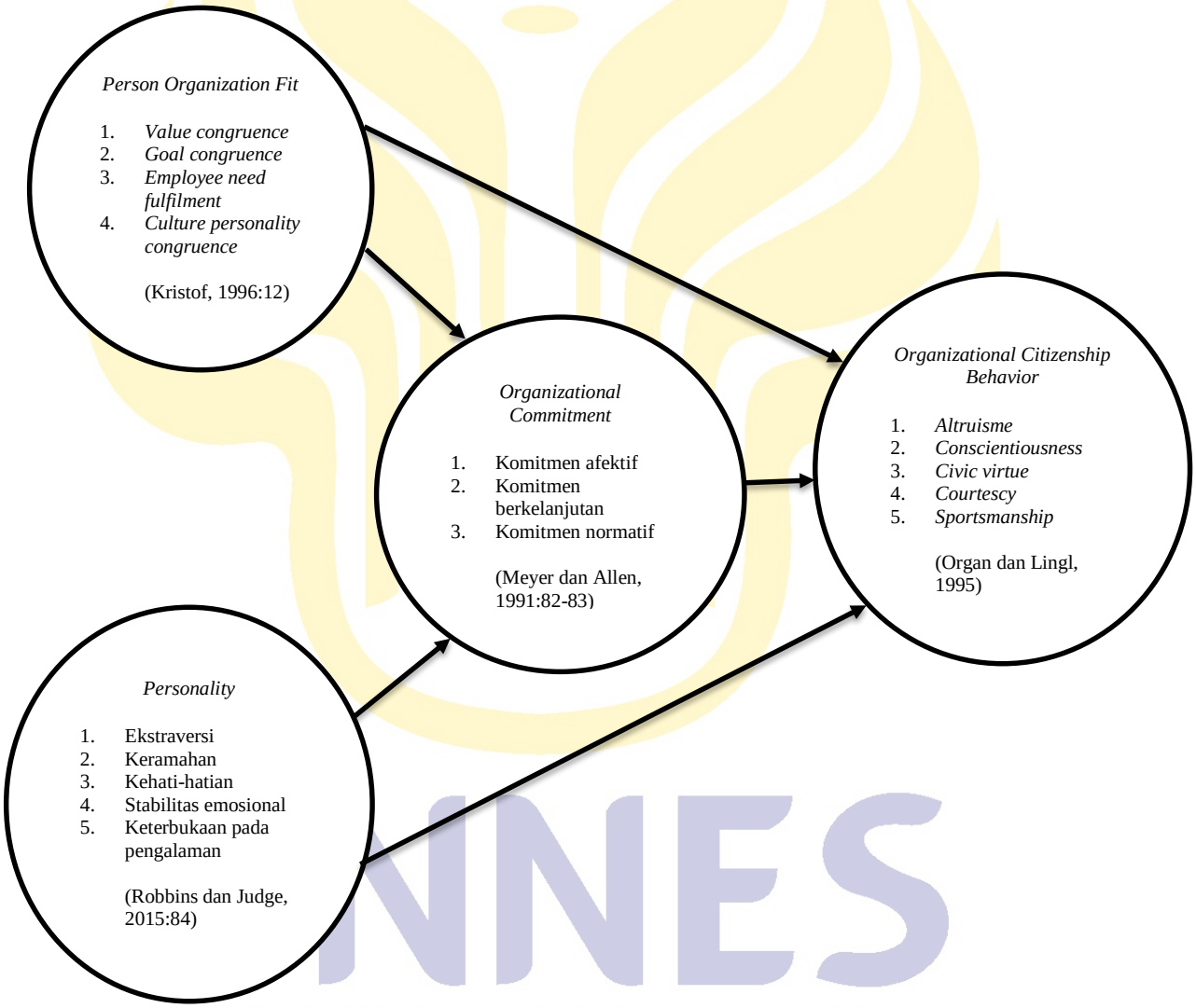
2.6.7 Peran Mediasi *Organizational Commitment* pada Hubungan *Personality* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Selain terdapat hubungan antara *organizational commitment* pada OCB serta *personality* pada OCB, dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2014:276) disebutkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kepribadian (*personality*) dan OCB. Sebagai imbalan atas dukungan atau perlakuan baik dari organisasi, karyawan mungkin menunjukkan komitmen, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

terlibat dalam perilaku kewargaan karena mereka merasa berkewajiban untuk terlibat dalam perilaku semacam itu.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, peneliti membuat model yang dijadikan dasar dalam penelitian ini yaitu pada gambar 1.1



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berfungsi sebagai pedoman untuk mengarahkan penelitian (Sunyoto, 2011:102):

H1: *Person Organization Fit* berpengaruh pada *Organizational Commitment*.

H2: *Personality* berpengaruh pada *Organizational Commitment.*

H3: *Organizational Commitment* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*.

H4: *Person Organization Fit* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*.

H5: *Personality* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*.

H6: *Person Organization Fit* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*.

H7: Personality berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Commitment* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang. Hal ini berarti tingginya *Person Organization Fit* yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan *Organizational Commitment* dan rendahnya *Person Organization Fit* karyawan akan menurunkan *Organizational Commitment* karyawan dalam perusahaan.
2. *Personality* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Commitment* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang. Hal ini berarti tingginya *Personality* yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan *Organizational Commitment* dan rendahnya *Personality* karyawan akan menurunkan *Organizational Commitment* karyawan dalam perusahaan.
3. *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang. Hal ini berarti tingginya *Organizational Commitment* yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan rendahnya *Organizational Commitment* karyawan akan menurunkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam perusahaan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4. *Person Organization Fit* tidak berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang. Hal ini berarti tingginya *Person Organization Fit* yang dirasakan oleh karyawan tidak akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan rendahnya *Person Organization Fit* karyawan tidak akan menurunkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam perusahaan.
5. *Personality* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang. Hal ini berarti tingginya *Personality* yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan rendahnya *Personality* karyawan akan menurunkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam perusahaan.
6. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment.* Artinya *Organizational Commitment* mampu menjadi variabel intervening antara *Person Organization Fit* pada *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *Person Organization Fit* yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan *Organizational Commitment* dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* kepada karyawan lain.
7. *Personality* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*. Artinya *Organizational Commitment* mampu menjadi variabel intervening antara

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Personality pada *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *Personality* yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan *Organizational Commitment* dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* kepada karyawan lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat di berikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Praktis

Beberapa hal yang peneliti sarankan di dalam penelitian ini untuk pihak manajemen perusahaan antara lain sebagai berikut.

1. Manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan kembali hal positif dari nilai perusahaan, kepedulian perusahaan terhadap karyawan, kultur positif dalam perusahaan, seperti kegiatan pertemuan rutin tiap bulan untuk mengakrabkan antar rekan kerja serta karyawan dengan perusahaan. Setelah perusahaan memperhatikan beberapa hal tersebut maka *person organization fit* akan lebih maksimal dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
2. Manajemen perusahaan hendaknya mengupayakan hal-hal yang dapat memberikan rasa tenang dan aman seperti menjamin jaminan kesehatan dan keamanan karyawan, membuat karyawan merasa percaya diri seperti memberikan pelatihan rutin tiap satu tahun, serta memberikan ruang untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi seperti memberikan kotak saran dan ide

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

kepada manajemen perusahaan, sehingga akan lebih maksimal dalam karyawan akan menunjukkan *organizational citizenship behavior*.

3. Hendaknya manajemen perusahaan mengupayakan beberapa hal yang dapat dilakukan yaitu perusahaan dapat memperhatikan kembali kebutuhan karyawan, memberikan hak dan kewajiban karyawan serta kepercayaan sesuai prosedur dan adil, seperti tidak terlambat memberikan kompensasi dan tidak segan memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi agar karyawan dapat tetap tinggal dan melakukan komitmen berkelanjutan pada perusahaan.

5.2.2 Saran Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya perlu untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan daerah dengan populasi yang lebih besar. Hal ini dilakukan untuk dapat mengeneralisasikan pengaruh dari *person organization fit* dan *personality* pada *organizational citizenship behavior* pada perusahaan-perusahaan milik pemerintah daerah serta karena sejauh ini penelitian yang dilakukan pada perusahaan daerah masih kurang. Diharapkan penelitian selanjutnya juga mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini supaya memperoleh hasil yang lebih beraneka ragam serta memperkaya teori yang ada.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, I., Omar, R., & Rashid, Y. (2013). *Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research*, *18*(6), 759–766.

Ahmadi, Ali, S., A., Mohammadpour, B., & Baghbani, F. (2014). *Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. International Journal of Information Technology and Management Studies*, *1*(1).

Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*.

Ardi, Raka Tri Bayu, & Sudarma, Ketut. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Semarang: *Management Analysis Journal.*

Ariani, D. W. (2014). *Relationship Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Service Industries in Indonesia. Research Journal of Business Management.*

Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). *Organisational Commitment and Citizenship Behavior : Tools To Improve Employee Performance ; an Internal Marketing Approach*, *10*(4), 288–305.

Astakhova, M. N. (2016). *Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan. Journal of Business Research*, *69*(2), 956–963.

Astuti, Sih Darmi. (2010). Model *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *17*(1), 43–60.

Bretz, R. D., J., & Judge, T. A. (1992). *The Relationship Between Person-Organization Fit and Career Success*, 1–34.

Chan, D. (1996). *Cognitive Misfit of Problem-Solving Style at Work: A Facet of Person-Organization Fit. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *68*(3), 194–207.

Chaitanya, S.K., & Tripa, Nachiketa. (2001). *Dimensions Of Organisational Citizenship Behavior. Indian Journal of Industrial Relations*. 217-230.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A., & Kazemi, M. (2014). *The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. Personnel Review*, *43*(5), 672–691.

Feist, Jess, & Feist, Gregory J. (2010). Teori Kepribadian. Jakarta: Salemba Empat.

Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Fitriastuti, Triana. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Jurnal Dinamika Manajemen.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Golafshani, M. R., & Rahro, M. (2013). *Identification of personality traits affecting on development of organizational citizenship behavior. Middle East Journal of Scientific Research,* 16(2), 274–281.

Griffin, Ricky, W., & Moorhead, Gregory. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations: Eleventh Edition. South-Western: Cengage Learning.*

Guntur, Wahono P., (2012). Pengaruh *Person Organization Fit,* Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat. Semarang: *Management Analysis Journal.*

Hassan, Masood Ul. (2012). *The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate*. *International Journal of Human Resource Studies*, *2*(3), 172.

Izzati, U. A., Suhariadi, F., & Hadi, C. (2015). *Personality Trait as Predictor of Affective Commitment. Open Journal of Social Sciences*, *3*(June), 34–39.

Khanifar, H., Hajlou, M. H., Abdolhosseini, B., Ataei, F., & Soltani, H. (2012). *Factors Affecting the Organizational Commitment of Employees and Customer Satisfaction. Journal Basic Applied Scientific Research*, *2*(11), 11180–11185.

Khaola, P. P., & Sebotsa, T. (2015). *Person-organisation fit, Organisational commitment and organisational citizenship Behavior* 1, 67–74.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kristof, A. L. (1996). *Person-Organization Fit: an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. Personnel Psychology, 49*(1), 1–49.

Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada perusahaan. Binus University, 5(1).

Lamm, M. S., Shaw, G. E., Kuyumcu, D., & Dahling, J. (2010). *The Effect of Person-Organization Fit on the Display of Organizational-Citizenship Behaviors Directed towards the Organization* (OCB-Os). *Tcnj Journal of Student Scholarship Volume Xii April*, *XII*(2008), 1–8.

Mathis, L., Robert, & Jackson, H., John. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Mendoza. (2013). *The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands*.

Mendoza, M., Jesús Suárez- & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). *The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. International Journal of Organizational Analysis*, *15*(1), 56–76.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-component Concetualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review*.

Mosalaei. (2014). *The relationship between personality traits and organizational citizenship behavior on athletes*, *3*(I), 11–15.

Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). *Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. The Journal of Social Psychology*, *135*(3), 339–350.

Organ, Dennis W. (1989). *The Academy of Management Review by Robert J. Bies*,

Ortiz, Maria Zayas-, Rosario, E., Marquez, E., & Colón Gruñeiro, P. (2015). *Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behavior in a sample of private banking employees. International Journal of Sociology and Social Policy*, *35*(1/2), 91–106.

Perreira, T., & Berta, W. (2015). *Increasing OCB: the influence of commitment, organizational support and justice. Strategic HR Review*, *14*(1/2), 13–21.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and future research. Journal of Management*, *26*(3), 513–563.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Priyono, & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Purba, D. E., Oostrom, J. K., van der Molen, H. T., & Born, M. P. (2015). *Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment*. *Asian Business & Management*, *14*(2), 147–170.

Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior. Makara, Sosial Humaniora*, *8*(No 3), 105–111.

Putrana *et al.* (2016). Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, *2*(2).

Rashid, M. Z. A., & Khan, S. K. (2012). *The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: A study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia. International Journal of Business and Social Science*, *3*(8), 83–91.

Rejeki, Anggraeni Tri, & Wulansari, Nury Ariani. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening.* Semarang: *Management Analysis Journal.*

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). Perilaku Organisasi: Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Ocb Dengan Komitmen Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(April), 1–16.

Saputra, Vicky Dwi, & Yuniawan, Ahyar. (2012). Kepribadian Dosen yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Belajar. Semarang: Jurnal Dinamika Manajemen.

Sanusi, Anwar. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.

Sawitri. (2016). *The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) On Employees' Performanceno* Title, *9*(October 2016).

Silverthorne, C. (2004). *The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. Leadership & Organization Development Journal*, *25*(7), 592–599.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Singh, A. K., & Singh, A. P. (2009). *Does Personality Predict Organisational Citizenship Behavior among Managerial Personnel. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, *35*(2), 291–298.

Sjahruddin, H., & Sudiro, A. A. (2013). *Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, *4*(12), 133–142.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan Analisis Output Komputer.* Yogyakarta: Caps.

Sunyoto, Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian.* Yogyakarta: Caps.

Tewari, A. A. K., & Tiwari, A. K. (2017). *Burnout and Total Amount of Control in Two Types of Banks Published by : Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources Stable*

Tugal, F. N., & Kilic, K. C. (2015). *Person-Organization Fit : It ' s Relationships with Job Attitudes and Behaviors of Turkish Academicians. International Review of Mnangement and Marketing*, *5*(4), 195–202.

Udiyana, Ida Bagus Gede, Wignjohartoyo, Parwoto, & Sulasmi, Siti. (2015). MAMA *Model Approach: Its Implication to Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Operational Hotel.* Semarang: Jurnal Dinamika Manajemen.

Wade, Carole, & Tavris, Carol. (2007). *Psikologi: Edisi Kesembilan.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Wei, Y. (2013). *behavior : Time perspective*, (October 2013), 101–114.

Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2004). A*n integrative analysis of person – organization fit theories. International Jounal of Selection and Assessment*, *12*(3), 252–261.

Williams, L. J. (1991). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. Journal of Management*, *17*(3), 601–617.

Yahaya, A., Boon, Y., Ramli, J., Baharudin, N. A., N., Ismail, J., & Shariff, Z. (2011). *The implications of Organizational Citizenship Behavior* (OCB) *towards the dimensions of Learning Organization* (LO) *in organizations in Southern Malaysia. African Journal of Business Management*, *5*(14), 5724–

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5737.

Zuriah, Nurul. (2007). Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG