

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATION FIT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI PEMEDIASI (Studi Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong)

Satyfia Arlyna Fahrany
Universitas Mercu Buana
satyfia.arlyna.fahrany@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Perceived Organization fit dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Work Engagement sebagai pemediiasi. Objek Penelitian ini adalah Karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa kausal dengan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil Penelitian menunjukkan Perceived Organization Fit berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong. Work Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong. Work Engagement memediiasi secara parsial Perceived Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong. Work Engagement memediiasi secara parsial Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong.

Kata Kunci: Perceived Organization Fit, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Work Engagement.

Abstract. This study aims to examine and analyze the effect of Perceived Organizational fit and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Work Engagement as a mediator. The object of this research is Pizza Hut Restaurant Employees Serpong Branch. This research was conducted on 40 respondents using a quantitative descriptive approach. Completion of the sample using saturated sample technique. Methods of data collection using primary and secondary data, the research instrument is a questionnaire. The approach used in this study is causal analysis with the Partial Least Square (PLS) analysis tool. The results showed that Perceived Organization Fit had a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior at the Serpong branch of the Pizza Hut Restaurant. Organizational Culture has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior at the Serpong branch of the Pizza Hut Restaurant. Work Engagement has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior at the Serpong branch of the Pizza Hut Restaurant. Partially mediating Work Engagement on Perceived Organizational Fit on Organizational Citizenship Behavior at the Serpong branch of the Pizza Hut Restaurant. Partially mediating Work Engagement on Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior at the Serpong branch of the Pizza Hut Restaurant

Keywords: Perceived Organization Fit, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Work Engagement.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting didalam perusahaan karena dengan sumber daya manusia bisa mengakibatkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berguna atau dijalankan. Melalui sumber daya manusia yang sangat efektif dan

efisien mengharuskan direksi atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam memperdayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai (Mangkunegara, 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramli dan Soelton, 2018, Junaedi et al, 2018, Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola dan mengatur para karyawan sehingga dapat bekerja dan berfungsi produktif. Di zaman globalisasi seperti sekarang dari masa kemasa dunia selalu berubah dan ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi di segala bidang. Mengelola sumber daya yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik. Dan jika kinerjanya baik juga akan menghasilkan organisasi yang baik pula. Organizational Citizenship Behavior (OCB) bisa muncul bagi perusahaan disebabkan adanya perceived organization fit atau yang bisa disebut kecocokan seseorang didalam organisasi itu, dan ada juga budaya organisasi yang bisa mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kualitas para karyawannya. Menurut Robbins & Judge (2015) perceived organization fit adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa perusahaan menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Perusahaan dengan perceived organization fit yang kuat lebih cenderung memiliki tingkat perilaku kewargaan organisasi yang tinggi tingkat keterlambatan yang rendah dan layanan pelanggan yang baik. Setiap divisi pasti akan melibatkan pekerjaannya kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Budaya tidak hanya dilakukan pada adat istiadat disetiap daerah, tetapi setiap organisasi pun juga harus memiliki budaya atau ciri khasnya organisasi tersebut. Budaya organisasi juga memiliki pemahaman seperti nilai-nilai, persepsi, keterikatan kerja.

Pada kenyataannya banyak perusahaan yang menunjukkan rendahnya OCB dalam setiap perilaku karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti ada beberapa contoh yang mengenai rendahnya OCB pada karyawan yang berada di restoran Pizza Hut Cabang Serpong, dimana terlihat sikap acuh pada karyawan saat ada yang terlihat asik mengobrol dengan rekan lain bukannya mereka membantu temannya yang sedang kerepotan dalam melayani konsumen yang sedang ramai, enggan membantu pekerjaan rekan kerja yang overload, karyawan juga tidak bersedia bekerja diluar jobdesknya. berdasarkan kenyataan yang terjadi diatas menggambarkan kurangnya memenuhi aspek OCB yaitu altruism. Selain itu juga ada banyak yang mangkir kerja yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas, sering datang terlambat. maka dengan itu, kenyataan yang terjadi menggambarkan kurangnya memenuhi aspek OCB yaitu conscientiousness. Dimana yang memiliki indikator tingkat kehadiran yang tinggi yang berada pada syarat normal yang diharapkan.

Pizza Hut Indonesia adalah salah satu jenis perusahaan publik yang berkecimpung pada bidang ritel makanan cepat saji atau junk food dan berada di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan sejak tanggal 16 Desember 1987. Perusahaan ini merupakan satu - satunya waralaba Pizza Hut di Indonesia. Pada tahun 2004, perusahaan diakuisi oleh PT Sriboga Raturaya, salah satu produsen tepung terigu Indonesia. Pizza Hut membuka restoran pertamanya pada tahun 1984 di Gedung Djakarta Theater di kawasan Thamrin Jakarta Pusat, Indonesia. Pada tahun 2000, restoran Pizza Hut pertama pindah ke gedung Menara Cakrawala di area yang sama hingga sekarang. Sejauh ini, Pizza Hut memiliki lebih dari 200 restoran di 22 provinsi di Indonesia. Pada tahun 1997, Pizza

Hut lulus uji ketat dan uji jangka panjang serta memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI.

Tabel 1 TOP BRAND RESTORAN PIZZA DI INDONESIA

TOP BRAND RESTORAN PIZZA DI INDONESIA DARI TAHUN 2018 – 2021				
Brand	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Pizza Hut	76.2%	48.7%	53.8%	55.7%
Domino's Pizza	8.9%	14.2%	17.7%	20.5%
Papa Ron's	3.8%	8.8%	11%	11.3%
Pizza Bar	2.3%	5.5%	4.2%	3.1%

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat kita ketahui bahwa dari tahun ke tahun semua restoran pizza memiliki penjualan yang tidak beraturan. Ada naik dan turunnya setiap tahunnya. Dari tahun 2018 hingga 2021, Pizza Hut selalu konsisten menduduki peringkat satu. Tetapi pada tahun 2018 presentase naik hingga 76.2%. Pada saat tahun 2019 presentase menurun hingga 48.7%, dan di tahun 2020 hingga 2021 restoran pizza mengalami kenaikan. Pada saat mengalami penurunan Restoran pizza di karenakan adanya isu kandungan babi dan adanya pandemic covid-19 yang membuat seluruh restoran pizza mengalami penurunan, tetapi pizza hut tetap membuka gerainya dan tidak mengurangi karyawan tetapi mereka berjualan dengan cara berjualan di pinggir jalan.

Rumus Masalah. Berdasarkan dengan uraian diatas, maka adapun masalah dalam penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Perceived Organization Fit berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong?
3. Apakah Perceived Organization Fit berpengaruh terhadap Work Engagement pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Work Engagement pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong?
5. Apakah Work Engagement berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong?
6. Apakah Work Engagement mampu memediasi pengaruh Perceived Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong?
7. Apakah Work Engagement mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Perceived Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong.
2. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong.
3. Untuk menguji pengaruh Perceived Organization Fit terhadap Work Engagement Pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong.
4. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Work Engagement Pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong.
5. Untuk menguji pengaruh Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong.
6. Untuk menguji kemampuan Work Engagement dalam memediasi pengaruh Perceived Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong.
7. Untuk menguji kemampuan Work Engagement dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Restoran Pizza Hut cabang Serpong.

Kontribusi Penelitian. Penulis Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, sebagai berikut :

Kontribusi Praktik

- a. Bagi Organisasi / perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi perusahaan sehubungan dengan Perceived Organization Fit, Budaya Organisasi yang dipengaruhi oleh Organization Citizenship Behavior (OCB), dan Work Engagement.

- b. Bagi Karyawan, Karyawan akan semakin mengetahui makna tentang Perceived Organization Fit, Budaya Organisasi, Organization Citizenship Behavior (OCB), dan Work Engagement.

Kontribusi Akademik

- a. Bagi peneliti, Penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis baik dalam teori maupun praktek mengenai sumber daya manusia khususnya tentang Perceived Organization Fit, Budaya Organisasi Organization Citizenship Behavior (OCB), dan Work Engagement.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dan pengetahuan serta referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan mengambil penelitian dengan judul yang sama.

KAJIAN TEORI

Pengertian Perceived Organization Fit. Kesesuaian orang-pekerjaan, stres kerja, dan kesesuaian orang-organisasi memainkan peran penting dalam kehidupan bisnis orang. Semakin baik seseorang “sesuai” dengan pekerjaannya, semakin sedikit masalah penyesuaian dan kinerja yang terjadi (Roberts & Robins, 2004; Farooqui & Nagendra, 2014). mendefinisikan person-organization fit adalah adanya kesesuaian / kecocokan antara individu dengan organisasi. Person organization fit telah didefinisikan dalam beberapa arti, termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran dan kecocokan antara kebutuhan pegawai (Achmadi and Narbuko, 2013)

Pengertian Budaya Organisasi. Menurut Widjaja (Ardiansyah, 2017) budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangatlah menonjol, karena budaya organisasi akan membentuk karakter anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya, dengan kata lain budaya organisasi merupakan pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui belajar untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pengertian Organizational Citizenship Behavior. Menurut Robbins dan Judge (2015), organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Perilaku extra role merupakan perilaku kerja yang melebihi standart khusus kinerja. Perilaku extra role memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena hal ini mengacu pada perilaku kerja karyawan yang berkaitan organisasi dan rekan kerja lainnya. Organizational citizenship behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. (Nugraha et al., 2017) berpendapat bahwa organizational citizenship behavior sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bias memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Pengertian Work Engagement. Menurut Kahn (dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2014) work engagement dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakann peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Yang artinya bahwa pekerjaan adalah segalanya untuk kehidupannya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Perceived Organization Fit terhadap OCB. Farzaneh et al. (2014) dan Rejeki dkk. (2013) menyatakan bahwa person organization fit memiliki hubungan positif terhadap OCB. Khaola dan Sebotsa (2015), dalam penelitiannya menemukan bahwa person-organization fit berpengaruh positif terhadap OCB. Temuan penelitian untuk memperkuat upaya karyawan dalam kecocokan di suatu organisasi untuk membantu mencapai suatu sasaran dan tujuan dengan meningkatkan produktivitas.

Ketika suatu karyawan merasa cocok dengan organisasi akan setia kepada organisasi tersebut dan menghasilkan dedikasi yang baik, kepuasan kerja yang tinggi dan tekad untuk melakukan tugas yang diberikan dengan dasar mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Terdapat pengaruh positif signifikan Perceived Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB. Menurut Mohanty, Rath (2012) menyatakan bahwa semua dimensi budaya organisasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa budaya organisasi dalam kerangka tertentu dapat membentuk perilaku OCB di antara karyawan. Jika didalam organisasi memiliki Budaya Organisasi yang kuat maka akan perilaku OCB akan meningkat juga. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Perceived Organization Fit Terhadap Work Engagement. Karyawan yang merasa cocok lebih bersedia untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan menjadi terlibat (Crawford et al., 2010). Karyawan yang merasa cocok dengan lingkungannya menemukan lebih banyak makna dalam pekerjaan dan kemudian menjadi lebih terlibat. Identifikasi dan pemahaman tersebut memfasilitasi kontribusi karyawan dan keterlibatan dengan pekerjaan (Leiter & Bakker, 2010). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.:

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan Perceived Organization Fit Terhadap Work Engagement.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement. Menurut Robbins dan Coulter(2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut dan juga kepada karyawan agar dapat menyerap baik budaya organisasi agar karyawan bisa mempersepsikan tentang budaya organisasi dan cenderung dalam organisasi tersebut meskipun karyawan tersebut berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun perusahaan berbeda- beda dan tingkat keahlian yang berlainan dalam budaya organisasi tersebut. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.:

H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan Budaya Organisasi terhadap Work Engagement.

Pengaruh Work Engagement Terhadap OCB. Sridhar dan Thiruvankadam (2014) juga menemukan bahwa Work engagement berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organization Citizenship Behaviour. Keterlibatan seseorang di dalam organisasi akan menjunjung tinggi kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut untuk meraih laba yang di organisasi tersebut. Demikian juga Hossan, Saeed, Al Sahi, Al Zaabi, dan Zaman (2016) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh Work engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior. Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

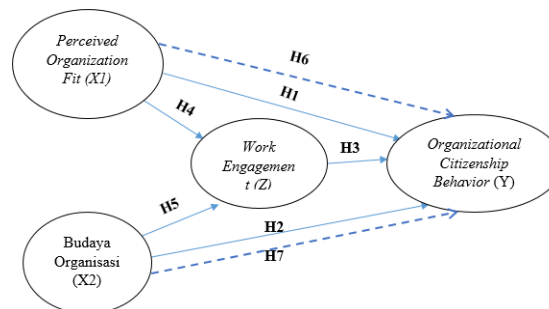
H5: Terdapat pengaruh positif signifikan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Work Engagement mampu memediasi pengaruh Perceived Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Menurut Vogelgesang, dkk (2013) pegawai yang merasa bahwa dirinya mempunyai keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya dan memberi kontribusi yang lebih bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006) menunjukkan bahwa keterikatan kerja mempunyai peran mediasi dalam Kecocokan di Organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa diduga job engagement memediasi hubungan antara perceived organizational fit terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut :

H6 : Terdapat Pengaruh Work Engagement memediasi secara parsial antara Perceived Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior .

Pengaruh Work Engagement mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Membangun perilaku OCB dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan terbaik yang dapat diberikan oleh karyawan. Ketika karyawan sudah merasa terikat dengan perusahaan akan timbul kesadaran yang tinggi untuk melakukan peran ekstra atas pekerjaannya. Karyawan akan terikat jika perusahaan dapat memberikan dukungannya kepada karyawan. Salah satu bentuk dukungan dari perusahaan tersebut adalah melalui sistem pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Sumadhinata dan Murtisari (2017) mengenai variabel budaya organisasi dan employee engagement menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mempengaruhi employee engagement secara positif dan signifikan. Penelitian ini akan menguji peran employee engagement dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB yang dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut.

H7: Terdapat Pengaruh Work Engagement memediasi secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior .



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah sendiri (2021) Keterangan :

1. Variabel X1 : Perceived Person Organization Fit (P-O fit)
2. Variabel X2 : Budaya Organisasi
3. Variabel Y : Organizational Citizenship Behavior (OCB)
4. Variabel Z : Work Engagement

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2021 sampai pada bulan Agustus 2022. Lokasi penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah Ruko ITC Serpong Unit 11-12 Pintu Utama, Jl. Pahlawan Seribu, Lengkong Wetan, Serpong Sub-District, South Tangerang City, Banten 15322.

Desain Penelitian. Penelitian yang akan disusun penulis adalah penelitian asosiatif kasual yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono 2017).

Populasi Penelitian. Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian dan untuk dipelajari. (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong yang berjumlah 40 orang.

Sampel. Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi penelitian. Peneliti menggunakan sampel Jenuh, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel peneliti ini adalah Restoran Pizza Hut Cabang Serpong yang totalnya 40 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan data survey dan langsung. Instrumen yang digunakan dalam metode ini adalah kuesioner dan wawancara yang ditunjukkan kepada karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dari penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan survey langsung ke tempat penelitian di Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.

Metode Analisis Data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, dengan dibantu oleh perangkat lunak PLS 3.0. yaitu metode umum yang dapat menduga dari jalannya model yang menggunakan bentuk dari 122nstrume laten dengan multiple pada suatu 122nstrumen (Ghozali. 2014). Uji validitas yaitu untuk mengukur seberapa benar dan tepat pada sebuah data atau kuesioner (Sugiyono, 2016). Uji validitas pada kuesioner yaitu harus diatas 0.5 Sedangkan, Uji reliabilitas untuk membuktikan suatu akurasi, dari sebuah konsistensi dan suatu ketepatan dalam 122nstrument untuk mengukur suatu konstruk. Uji reliabilitas pada kuesioner yaitu harus diatas 0.6.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan. Sejarah singkat pizza Hut ITC serpong berdiri tahun 2007 bulan July tgl 25. Di masa itu mall ITC serpong baru juga jadi, pizza Hut ikut menyewa 2 ruko dalam di mall ITC serpong dengan sistem bagi hasil kepada pemilik mall. Pizza Hut ITC serpong sudah beberapa kali menerima Award di tingkat nasional ataupun internasional. Terakhir di tahun 2021 pizza hut itc serpong menjadi 15 restoran yang terbaik dari 500 restoran di kancah nasional sehingga menerima penghargaan champion club dan menerima penghargaan plakat dan uang sejumlah 500 US Dollar Singapore. Deskripsi Responden

Tabel 2. Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	29	72.5	72.5	72.5
	Perempuan	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 2 diatas, terdapat 29 responden atau sebesar 72.5% berjenis kelamin laki- laki, sedangkan selebihnya sebanyak 11 responden atau sebesar 27.5% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Berdasarkan Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 20 tahun	4	10.0	10.0	10.0
	21-25 tahun	21	52.5	52.5	62.5
	26-30 tahun	9	22.5	22.5	85.0
	> 30 tahun	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 3 diatas, di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara 21-25 tahun yaitu sebanyak 21 responden atau sebesar 52.5% dan

terendah adalah responden dengan usia diantara < 20 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 10.0%.

Tabel 4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMP/Sederajat	0	0.0	0.0	0.0
	SMA/Sederajat	22	55.0	55.0	55.0
	D3	3	7.5	7.5	62.5
	S1	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4 diatas, di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 55.0%, sedangkan responden terkecil dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 7.5%.

Tabel 5. Berdasarkan Pengalaman Bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 1 tahun	15	37.5	37.5	37.5
	1-5 tahun	19	47.5	47.5	85.0
	6-10 tahun	6	15.0	15.0	100.0
	> 10 tahun	0	0.0	0.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5 diatas, di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar < 1 tahun sebanyak 15 responden atau 37.5%, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar 1-5 tahun sebanyak 19 responden atau 47.5%, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar 6-10 tahun sebanyak 6 responden atau 15.0%.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha's</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0.927	0.942	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0.948	0.957	Reliabel
<i>Perceived Organization Fit</i>	0.941	0.953	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0.820	0.893	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 diatas, bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji R²

Variabel Endogen	R-square
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0.958
<i>Work Engagement</i>	0.865

Berdasarkan tabel 7 mengindikasikan bahwa model pada variabel work engagement dan variabel organizational citizenship behavior dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai diatas 0.67. Model pengaruh variabel laten independen (perceived organization fit, dan budaya organisasi) terhadap work engagement memberikan nilai R-square sebesar 0.865 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk work engagement yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk perceived organization fit,

dan budaya organisasi sebesar 86.5% sedangkan 13.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Organizational citizenship behavior memiliki nilai R-Square sebesar 0.958, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk organizational citizenship behavior yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk perceived organization fit, budaya organisasi, dan work engagement sebesar 95.8% sedangkan 4.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Tabel 8. Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis					
	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
Perceived					
Organization Fit → Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.516	0.116	4.460	0.000	Positif – Signifikan
Budaya Organisasi					
→ Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.433	0.121	3.590	0.000	Positif – Signifikan
Perceived					
Organization Fit → Work Engagement	0.601	0.175	3.432	0.001	Positif – Signifikan
Budaya Organisasi					
→ Work Engagement	0.347	0.118	2.945	0.001	Positif – Signifikan
Perceived					
Work Engagement → Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.252	0.103	2.452	0.011	Positif – Signifikan
Mediasi					
Perceived Organization Fit → Work Engagement → Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.031	0.069	0.453	0.651	Bukan Mediasi
Budaya Organisasi → Work Engagement → Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.018	0.050	0.365	0.716	Bukan Mediasi

Sumber: Output PLS, 2022

Pengaruh Perceived Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4.460, nilai original sample sebesar 0.516, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa perceived organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3.590, nilai original sample sebesar 0.433, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh Perceived Organization Fit terhadap Work Engagement. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3.432, nilai original sample sebesar 0.601, dan nilai P Values sebesar 0.001. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa perceived organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Work Engagement. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2.945, nilai original sample sebesar 0.347, dan nilai P Values sebesar 0.001. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.

Pengaruh Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2.452, nilai original sample sebesar 0.252, dan nilai P Values sebesar 0.001. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Perceived Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Work Engagement. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0.453, nilai original sample sebesar 0.031, dan nilai P Values sebesar 0.651. Nilai T-statistic lebih kecil dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa perceived organization fit tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Work Engagement. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0.365, nilai original sample sebesar 0.018, dan nilai P Values sebesar 0.716. Nilai T-statistic lebih kecil dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Perceived organization fit berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini berarti semakin tinggi perceived organization fit yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi perilaku organizational citizenship behavior yang ditunjukkan oleh karyawannya.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi diterapkan pada perusahaan maka akan memunculkan perilaku organizational citizenship behavior.
- 3) Perceived organization fit berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini berarti apabila semakin tinggi tingkat perceived organization fit maka akan meningkatkan work engagement para karyawan.
- 4) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi perusahaan maka akan menyebabkan tingginya tingkat work engagement.
- 5) Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi tingkat work engagement para karyawan maka akan menimbulkan perilaku organizational citizenship behavior yang positif.
- 6) Perceived organization fit tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.
- 7) Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi Restoran Pizza Hut Cabang Serpong maupun bagi peneliti selanjutnya:

Saran untuk Restoran Pizza Hut Cabang Serpong

- 1) Kepada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong sebaiknya pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Pemimpin juga mengarahkan karyawan untuk menjadi lebih baik, dengan cara memotivasi dan memberikan contoh sikap yang benar terhadap karyawan.
- 2) Kepada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong hendaknya memberikan kebebasan pada karyawan dalam memberikan pendapatnya terhadap memecahkan masalah secara bersama-sama. Perusahaan dapat secara bersama mendiskusikan suatu solusi atas masalah yang terjadi dan tidak secara sepihak memutuskan jalan akhir dari masalah tersebut. Sehingga para karyawan merasa dianggap lebih berarti atau memberikan kontribusi lebih pada perusahaan.
- 3) Kepada Restoran Pizza Hut Cabang sebaiknya perusahaan memperhatikan beban pekerjaan yang di terima setiap karyawan, karena jika merasa terbebani pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga para karyawan bisa melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya maka bisa tercipta organizational citizenship behavior dengan baik.
- 4) Kepada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong hendaknya memberikan waktu pekerjaan sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang dia miliki, sehingga karyawan tidak merasa lupa apa yang dikerjakan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmadi, Abu and Cholid Narbuko. 2013. Metodologi Penelitian. Jakarta : Bumi Aksara. Astuti, S. D. (2010). Model Person Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 17 (1): 43-60.
- Ardiansyah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru). *JOM FISIP Vol.4 No.1-Februari 2017*.
- Autry, C. W., Daugherty, P.J., 2003. Warehouse operation employees: linking Person organization fit, job satisfaction and coping response. *Journal of Business Logistic*, Vol. 24, 1, 171-197.
- Bakhshi, A., Sharma AD dan Kumar, K. 2011. "Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior". *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol 3, No.4, 2011
- Bakker, A., & Leijer, M. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory And Research*. Usa And Canada: Psychology Press.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
- Dewanggana, B., Paramita, D., & Haryon, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). 2 (1).
- Dessler, Gery. 2008. *Human Resource Management*. Edisi sebelas, New Jersey: Pearson Education, inc.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto : CV IRDH
- Faroqui S. & Nagendra A. (2014), The Impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees, *Procedia economics and Finance* 11 (2014), pp:122-129
- 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.
- Gallup. (2010). *Employee Engagement Index Survey*, Gallup Management Journal.

- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 2011. *Perilaku, Struktur, Proses*. II ed. Jakarta:Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Metode Mengolah Data Dengan Program PLS*. Malang :Universitas Brawijaya.
- Ghozali, I. (2014). *Metode Mengolah Ddata Dengan Program PLS*. Malang :Universitas Brawijaya.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Dengan Program PLS*. Semarang : Universitas Diponogoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Sucahyowat, H., & Cahyandi, K. (2019). *Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kelestarian Lingkungan*. Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS, 52–61. <http://www.topbrand-award.com/> https://id.wikipedia.org/wiki/Pizza_Hut
- Ismael, F., & Yesiltas, M. (2020). Sustainability of CSR on organizational citizenship behavior, work engagement and job satisfaction: Evidence from iraq. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 71, 212-249.
- Jeong, Y., Kim, E., Kim, M., & Zhang, J. J. (2019). Exploring relationships among organizational culture, empowerment, and organizational citizenship behavior ini the south korean professional sport inidustry. *Sustainability*, 11(19), 5412.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*, 692-724.
- Khaola, Peter. P., Sebotsa. T. (2015). Person-Organization Fit, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Danish Journal of Management and Business Science*, 67-74.
- Kristof, A. L. 1996. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1- 49.
- Kurniawati, Chaterinie. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citozenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Surabaya. 6(2). 1-6
- Kusumandaru, I., &Gusniarti, U. (2017). PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM KLATEN.
- Lockwood, R. N. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage*. Virginia : Society for Human Resource Management.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rosda
- Marina, R., Tabroni., & Zulkifli.(2020). Penagaruh Quality Of Work Life Dan Work Motivation Dimoderasi Oleh Change Management Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Initervening. 5(2).109-122.
- Mohanty, J., & Rath, B. P. 2012. “Influence of Organizational Culture on Organization Citizenship Behavior: A Three-Sector Study”. *Global Journal of Business Research* , 6 (1), 65-76.
- Mujiasih , E., & Ratnaningsih , I.Z. (2004). Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Ekonomi*.
- Noor, M., Bhatti, A. M., Khan, M.A.A., Khan, M.Y., (2011). The Impact of Employees Perception of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior, Mediating Role of Organizational Commitment and Moderating Impact of Social Network Ties in Pakistani Context. *European Journal of Social Sciences*, 22 (1), 81-96.
- Novianti,Sri., Yurnalis. (2019). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Niat Berpinidah Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan (Studi Pada Grapari Telkomsel Kota Banda Aceh). 4(2).259-272.
- Novliadi, F. (2006). Organizational Citizenship Behavior karyawan ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. *Psikologia*, 2(1), 39-46.

- Nugraha, A. C. W., Rahmi, H., & Balsa, Y. (2017). Dinamika Psikologis Berhadapan dengan Kematian pada Petugas Palang Hitam. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(01), 1–10.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Purba, Debora Eflina, dan Seniati. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Makara Sosial Humaniora Vol 8 No 3* halaman 105-111.
- Prahara, S., & Hidayat, S. (2020). BUDAYA ORGANISASI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN. 10(2). 232-244.
- Qamar, N. 2012. "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *IJCRB*, Vol.4, No.7.
- Rahmayanti, Febriana, dan Dewi. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ecopsy Vol 1 No 3*.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job.Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. 2 (3).426-433.
- Robert, Yohanes. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari. 6. 1-8.
- Robbins, S.P., & Judge, TA. (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P., M. Coulter. 2010. *Management*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rosyadaa, N., & Rahadjo, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Di Kanwil PT. Pegadaian (PERSERO) Jawa Tengah. 5(3). 1-12
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2012). Work Engagement: On How To Better Catch A Slippery Concept. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293–315.
- Sekiguchi, T. (2004). Person organization fit and person-job fit in employee selection: review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6).
- Simatupang, Marhisar. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Koperasi. 5 (1). 8-19
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., Mugiono, M., Aulia, I., & Siregar, R. (2020). Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(13), 2993-3002.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 2. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suwanti, S., Udin, U., & Widodo, W. (2018). Person-organization fit, person-job fit, and innovative work behavior: The role of organizational citizenship behavior. *European Research Studies*, 21, 389-402.
- Sridhar, A., & Thiruvankadam, T. (2014). Impact of employee engagement on organizational citizenship behavior. *Journal of Management Research*, 6(2)
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R. B., & Shanine, K. (2013). Exploring the Middle Range of Person-Environment Fit Theories through a Conservation of Resources Perspective. *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*, 170–194.