

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

(Studi Pada Pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud)

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**



Oleh:
Reni Awaliah Pebriani
1707056

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

(Studi Pada Pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud)

TESIS

Oleh:

Reni Awaliah Pebriani

1707056

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen

© Reni Awaliah Pebriani 2019
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2019

Hak Cipta dilindungi undang – undang.
Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

(Studi Pada Pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud)

Tesis ini disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.Si

NIP. 196110221986031002

Dosen Pembimbing II,



Dr. Hady Siti Hadijah, M.Si

NIP. 197201272006042001

Mengetahui:
Ketua Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana
Universitas Pendidikan Indonesia



Prof. Dr. Hj. Ratih Hurrivati, MP

NIP. 19680225 1993012001

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Person-Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud) ini beserta seluruh isinya benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko ataupun sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Juli 2019

Reni Awaliah Pebriani

ABSTRAK

Reni Awaliah Pebriani (1707056) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud Jakarta”, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.Si dan Dr. Hady Siti Hadijah, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai Kepuasan Kerja, *Person-Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, serta bagaimana Kepuasan Kerja dan *Person Organization Fit* baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi berjumlah 85 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berada pada kategori tinggi, *Person-Organization Fit* berada pada kategori tinggi, OCB pegawai berada pada kategori tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja dan *Person-Organization Fit* masing-masing berpengaruh terhadap OCB. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja dan *Person-Organization Fit* bersama-sama berpengaruh terhadap OCB.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Person-Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

Reni Awaliah Pebriani (1707056) “Influence of Job Satisfaction and Person Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior (Study of employee in Direktorat PGTK PAUD Dikmas Kemdikbud)”, under the Guidance of Prof. Dr. H. Eeng Ahmani, M.Si and Dr. Hady Siti Hadijah, M.Si.

This study aims to identify the description of Job Satisfaction , Person-Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior (OCB), as well how the influence of Job Satisfaction and Person-Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior in Direktorat PGTK PAUD Dikmas Kemdikbud. The method used in this research are descriptive and verificative method. The population are 85 employees. The analysis technique used is multiple regression analysis. Hypothesis test used are F test to see the influence of Job Satisfaction and Person-Organization Fit on OCB simultaneously, and t test to see the influence of Job Satisfaction and Person-Organization Fit on OCB partially. The results showed that Job Satisfaction is on high category, Person-Organization Fit is on high category, and Organizational Citizenship Behavior is on high category. The result of t test show that partially Job Satisfaction and Person Organization Fit influences OCB in Direktorat PGTK PAUD Dikmas Kemdikbud. The result of F test shows that simultaneously Job Satisfaction and Person-Organization Fit influence OCB in Direktorat PGTK PAUD Dikmas Kemdikbud..

Key Words: Job Satisfaction, Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya, shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Tesis ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud)” disusun untuk mengetahui gambaran Kepuasan Kerja, *Person-Organization Fit* dan OCB pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini masih terdapat ketidaksempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan wawasan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dijadikan landasan perbaikan.

Bandung, Juli 2019

Reni Awaliah Pebriani

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho-Nya maka penulis dapat menyelesaikan studinya dengan penulisan tesis ini. Keberhasilan penulis dalam studi tentunya melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi, serta doa restu. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. R. Asep Kadarohman, M.Si., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. H. Yaya S. Kusumah, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, MP selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Prof Dr. H. Eeng Ahman, M.Si selaku dosen pembimbing I yang senantiasa dengan sabar membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam menunjang keberhasilan penulisan tesis ini, juga sebagai dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Magister Manajemen.
5. Ibu Dr. Hady Siti Hadijah, M.Si selaku dosen pembimbing II yang senantiasa dengan sabar membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam menunjang keberhasilan penulisan tesis ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen, dan dosen MKDU yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua adik-adik penulis (Dini Azizah Septiani dan Wianida Sadiyah Utami), beserta keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan doa-doa terbaik untuk penulis.
8. Sahabat dan saudara seperjuangan, Keluarga Besar Magister Manajemen angkatan 2017 Kelas A (Bu Lindawati, Bu Desi Lavianti, Bu Dini Nur Fakhriani, Novi Putri Diani , Rosa Rostandi, Nurina Khoirunnisa Nusantari,

Dewi Dwi Novianti, Santi Ajeng Zahratu, Herlina Sari, Wanda Patricia, Suci Widia Hastuti, Pak Uus Mulyana, Pak Ceppy Trian, Kang Ridlwan Muttaqien, Mohamad Andika Siddiq, Bagus Maulana, Ahmad Jaelani, Israul Khairi, Rifki Fauzi, Febi Anugrah, Fanji Wijaya, Panji Priambudi, Hisyam Abdul Karim, Fuad Maulana, dan Novan Hidayat Yuris) yang telah menemani dan memberikan dukungan, semangat, serta kesan-kesan mendalam selama dua tahun masa perkuliahan.

9. Bunda-bunda Sholehah (Kania Sari, Prima Habiba, Triana Novianty, Dini Kartika, Kania Nurhayati, Ratna Sari, Suci Fika Widiyana, Asri Novianti, Feny Harisa, Susy Sulistiani Hadi, Arum Rahmawati, Hesty Pujiastuti, Siti Kurniasih, Fahdia Lala dan Maulina Rahmawati) terimakasih atas dukungan, doa dan semangat yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan tesisnya tepat waktu.
10. Sahabat semasa perkuliahan S1 yang sampai saat ini masih menjalin komunikasi dan tetap saling memberikan *support* dan doa (Ratna Rivana Sari, Irni Diniati, Haris Fitria Gilang NurRizki, Ruly Ambarwati, Ria Anggraeni, Dini Hajar Marfuah, Hety Hadiani, dan Sri Hafni Mahrnunisa).

Khususnya suami (Jagat Sapata Pertala) dan anak (Alghifari Sapta Pertala) serta kepada kedua orang tua penulis, Ibu Hj. Nina Rohmiati, S.Pd dan Bapak H. Endang Djubaedi, S.Pd, serta Bapak Tutang Kaelani dan Ibu Ade Djuariah selaku motivator terbesar penulis yang tak kenal lelah memberikan dukungan moril dan materil, serta senantiasa memberikan doa dalam penulisan tesis ini sehingga penulis berusaha maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semoga Allah SWT memberikan pahala dan balasan atas amal baik dan bantuan yang diberikan semua pihak untuk penulis selama menyelesaikan penyusunan tesis ini. Amin.

Bandung, Juli 2019

Reni Awaliah Pebriani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	17
2.1.1.5 Konsekuensi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.1.6 Reaksi Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	18
2.1.2 <i>Person-Organization Fit</i>	19
2.1.2.1 Definisi <i>Person-Organization Fit</i>	19
2.1.2.2 Dimensi <i>Person-Organization Fit</i>	21

2.1.2.3 Manfaat <i>Person-Organization Fit</i>	24
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
2.1.3.1 Definisi OCB.....	25
2.1.3.2 Dimensi OCB.....	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB.....	27
2.1.3.4 Manfaat OCB.....	29
2.1.4 Penelitian Terdahulu	30
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3 Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1 Objek Penelitian.....	41
3.2 Metode Penelitian	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Populasi, Sampel	46
3.6.1 Populasi	46
3.6.2 Sampel.....	47
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
3.6.1 Uji Validitas.....	48
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.8 Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	53
3.8.1 Analisis Data	53
3.8.2 Uji Hipotesis.....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas	62
4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden	64
4.1.3 Gambaran Variabel Penelitian.....	66
4.1.3.1 Gambaran Variabel Kepuasan Kerja(X_1).....	67
4.1.3.2 Gambaran Variabel <i>Person-Organization Fit</i> (X_2)	70

4.1.3.3	Gambaran Variabel OCB (Y).....	73
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif.....	81
4.1.4.1	Uji Prasyarat Analisis Data.....	81
4.1.4.2	Uji asumsi Klasik	85
4.1.4.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
4.1.4.5	Uji Hipotesis.....	88
4.2	Pembahasan	90
4.2.1	Gambaran Kepuasan Kerja, <i>Person-Organization Fit</i> dan OCB	90
4.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB	94
4.2.3	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap OCB.....	95
4.2.4	Pengaruh Kepuasan Kerja dan PO Fit terhadap OCB.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		98
5.1	Kesimpulan.....	98
5.2	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA		102
LAMPIRAN		110

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra penelitian	3
Tabel 1.2 Rekap Absensi Pegawai Dit PGTK PAUD dan Dikmas	6
Tabel 2.1 <i>Definisi Person-Organization Fit</i>	19
Tabel 2.2 Dimensi <i>Person-Organization Fit</i>	22
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1).....	49
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas PO Fit (X_2)	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas OCB (Y).....	50
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 3.6 Tabel Klasifikasi Distribusi Frekuensi	54
Tabel 3.7 Pedoman Untuk Memberikan Intepretasi Koefisien Korelasi	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.5 Rekapitulasi tanggapan Responden Dimensi <i>Work itself</i>	67
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Pay</i>	68
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Promotion</i>	68
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Supervisor</i>	69
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Coworker</i>	70
Tabel 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Value Congruence</i>	71
Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Goal Congruence</i>	71
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan <i>Employee Need Fulfillment</i>	72
Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan <i>Culture Personality Congruence</i>	73
Tabel 4.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Altruism</i>	74
Tabel 4.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Courtesy</i>	74
Tabel 4.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Councientiousness</i>	75

Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Sportmanship</i>	76
Tabel 4. 18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Civic Virtue</i>	76
Tabel 4.19 Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja, PO Fit dan OCB	77
Tabel 4.20 Uji Normalitas	82
Tabel 4.21 Linieritas X_1	83
Tabel 4.22 Uji Linieritas X_2	83
Tabel 4.23 Uji Homogenitas X_1	84
Tabel 4.24 Uji Homogenitas X_2	84
Tabel 4.25 Uji Autokorelasi	85
Tabel 4.26 Uji Multikolonieritas	85
Tabel 4.27 Uji Heteroskedasitas	86
Tabel 4.28 Output Koefisien Regresi.....	87
Tabel 4.29 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.30 Output Koefisien Korelasi.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	39
Gambar 4.1 Uji Normalitas Variabel OCB (Y).....	81

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, S., 2010, *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saefudin, 2013, *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Davis, Keith, 2008, *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*. USA: Grolier Inc.
- Fuad., Mas'ud (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerrbit Universitas Diponegoro.
- Furqon, 2009, *Statistika Terapan untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, J. &. (2012). *Understanding and Manging organizational Behaviour, 6Th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, R. M. (2014). *Organizational Behaviour : Managing People and Organizations, 11 th Edition*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lexy, J., Moleong. 2010. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. Tenth Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lutans, F. 2011. *Organizational behavior: 12th edition*. Newyork: MacGraw-Hill.
- Mahdiyah, 2015, *Statistik Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Organ (1988). *Organizational Citizenship Behavior. The God Syndrome Soldier*. Levington. MA, Lexington Book.
- Riduwan.2010. *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung. Alfabeta.
- Riduwan & Akdon. (2010). *Rumus dan Dasar dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. S., Judge.T. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. S., Judge.T. (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis (Ed. ke-4)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyama, Gima. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Pertama Bandung: Guardaya Intimara.
- Sugiyono.2016. *metode penelitian pendidikan pendekatan kualitati, kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Dr. H. Suwatno, M. S. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*.
- Schultz, D. (1978). *Psychology in Use : An Introduction to Applied Psychology, Secon ed*. New York: Macmillan Publishing Co.Inc
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi Dalam suatu bidang gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal:

- Amos, E. A., & Weathington, B. L. 2008. An analysis of the relation between employee-organization value congruence and employee attitudes. *The Journal Psychology*, 142(6), 615–631.
- Andrews, M.C., Baker, T., Hunt, T.G. 2011. Values and Person-Organization fit: Does Moral Intensity Strengthen Outcomes? *Leadership and Organizational Development*. 32(1), 5-11.
- Arthur, W., Bell, T., Suzzane and Villado, J., Anton, 2006. The Use of Person-Organization fit in Employment Decision Making: An Assesment of Its Criterion Related Validity, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No.4, 786-801.
- 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.
- 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.
- Bowen, E., David, Ledford, E., Gerald, Nathan, R., Barry, 1991, Hiring for the Organization not the Job, *Academy of Management Perspektives* 5 (4), 35-51.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. 1991. Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment, and Cohesion: an Empirical Examination within the Public Sector. *Public Personnel Management*, 20 (1), 195-205.
- Cable, D., & Judge, T. A. 1994. Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person organization fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47, 317-348.
- Chatman, J. A. 1989. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization fit. *Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349.
- Chatman, J. A., 1991. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S., & Shipp, A. J, 2006. The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit. *Journal of Applied Psychology*, 91, 802–827

- Ergun, S., Ozdemir, Y., 2015. The Relationship Between Organizational Socialization and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Role of Person Environment fit, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 432-443.
- Farooqui, S., Nagendra, A. 2014. The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employee. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129.
- Farzaneh, J., Dehghanpour F. A & Kazemi, M. 2014. The Impact of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on OCB. *Personnel Review*. 43 (5): 672–691.
- Foot, A., David, Tang, Li-ping, Thomas, 2008, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB), Does team Commitment Make a Difference in self-directed teams?, *Management Decision*, Vol. 46, No. 6, 933-947.
- Gonzales, Varela, A., Jose. 2008. Person-Organization fit: OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management* 37 (8), 1005-1019.
- Hoffman, J., 2006, A Quantitative Review of the Relationship Between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389-399.
- Huang, Chen-Chun, You. Ching-sin, Tsai, Ming-Tien. 2012. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Nursing Ethic* 19 (4), 513-529.
- Jawad, Mohamad, Tabassum, M., Tahira, Raja, S., Abraiz, A., 2010, Study on Work Place Behavior: Role of PO fit, Person job fit and Empowerment, Evidence from Pakistan, *Journal of Business and Management Sciences* 1 (4), 47-54.
- Jin Hun, M., McD, B., Park, J. 2018. Person Organization fit and turnover intention: Exploring the mediating role of employee followership and job satisfaction through conversation of resources theory, *Review of public personal Administration* 38 (2) 167-192.
- Jung, Sun, H., and Yoon, Hyan, H., 2015. The impact of employee's positive psychological capital on job satisfaction and OCB in the hotel, *International Journal of Contemporary Management*, vol. 27, pp 1135-1156.
- Kartono. (2015). Mediate Job Satisfaction : Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizen Behavior (OCB) (Studies on employee PD. Rural Banks (BPR) in Cirebon).
- Konovsky, A., Marry, Douglas, S., 1994, Citizenship and Sosial Exchange, *Academy of Management Journal*, vol 37, no.3, 656-669.

- Khaola, Peter. P., Sebotsa. T. 2015. Person-Organization Fit, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Danish Journal of Management and Business Science*, 67-74.
- Khalidi, R., Safitri, N. 2016. The Effect of Person-Organization Fit on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediating Variable. *International Journal of Administrative Science & Organization*.
- Kristof, A. L. 1996. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Kristoff-Brown, Zimmerman. D. Ryan, Johnson,C. Erin, 2005, Consequence of Individual fit at work: A meta-analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-group, and person-supervisor fit, *Personel Psychology* 58 (2), 281-342.
- Lamm, S., Michael, Eshaw, Gregory, 2010, The Effect of on the display of Organizational Citizenship Behavior directed toward the organization (OCB-OS). *TNCJ Journal of Student Scholaeship*. 12, 1-8.
- Lara, P. Z. M. 2008. Should faith and hope be included in employee's agenda? Linking PO fit and Citizenship Behavior. *Journal of Managerial Psychology*. 23 (1): 73-88.
- Lauver, B., Henry & Kristof-Brown, Amy, 2001, Distinguish between employee's Perceptions of Person-Job fit and Person-Organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 452-470.
- Leung, A., Chaturvedi, S., 2011, Linking the fits, fitting the links: Connecting different types of Person-Organization fit to attitudinal outcomes, *Journal of Vocationak Behavior*, 79, 391-402.
- Liu, B., Liu, J., Hu Jin. 2013. Person-organization Fit, Job satisfaction, and turnover intention: an empirical study in the Chinese Public sector. Elsevier.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L., A. 1989. Work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- Mohammad, J., Habib, Farzana Q, Alias, MA, 2011, Job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: An empirical Study at Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16. No.2, 149-165.

- Morley, J., Michael, 2007. Person-Organization Fit, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, Issue 2, 109-117.
- Nadiri, H., Tanova, C., 2010. An investigation of the justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality Industry, *International Journal of hospitality management*, Vol.23, pp. 33-41.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F., 1991. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Organ, D.W. & Lingl, A., 1995, Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*. 135:3, 339-350.
- Organ, D. W., Podsakoff P. M., MacKenzie S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Park, S. 2013. The relationship between person-organization value fit and job satisfaction: Toward identifying the moderating roles of individual and organizational characteristics. *Journal of Human Resource Management Research*, 20(2), 1-26.
- Podsakoff, M., P., Mackenzie, B., S., Paine. B., J., Bchach, G., D., 2000. Organizational Citizenship Behavior: A critical Review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research. *Journal of Management*. 26 (3), 513-563.
- Restin Meilina. (2017). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan pengaruhnya terhadap Kualitas layanan Publik
- Santoso, Joko, Iswantoro, Isnu, 2014. Pengaruh Person-Organization fit terhadap OCB dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Neo-Bisnis* 9 (1), 32-48.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54 No. 6, 179-196.

- Silva, Da Nancy, Hutcheson, J., Wahl, D., Gregory, 2010, Organizational strategy and employee outcomes: A person-organization fit perspective, *Journal Psychology: Interdisciplinary Applied*, 144:2, 145-161.
- Silverthorne, Colin. 2004. The impact of organizational culture and person organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25, (7), 592-599.
- Siregar, S., Prasetyo, A. P., Telkom, U., Layanan, K., Behavior, O. C., & Kerja, K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Perilaku OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2(3), 2707-2714.
- Suarez Medoza, M.J. and P. Zohbi-Manrique de Lara. 2008. The impact of work intention on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *Internasional Journal of Organizational Analysis*. 15(1):56-76.
- Sunaryo, Sinto, Suyono, J., A test model of relationship between public service motivation, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Review Integrative Business & Economics* 2 (1), 384.
- Schappe, P., Stephen, 1998, The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior, *The Journal of Psychology*, 1998, 132(3), 277-290.
- Schermerhorn, Jr. J. R., Osborn R. N., Uhl-Bien, Mary, Hunt, James. G. (2012). *Organizational Behavior: Internal Student Version* 12nd ed. John Wiley & Son, Inc.
- Schneider, B., Goldstein, W., Harold, Smith, Brent, 1995, The ASA Framework: An update, *Personel Psychology* 48 (4), 747-773.
- Smith, Ann., Organ, Denis and Near, P., Janet, 1983, Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 1983, Vol 68, No 4, 653-663.
- Tugal, Nur Fatma, Kilic, C., Kemal, 2015. Person Organization Fit: Its Relationship with Job Attitudes and Behaviour of Turkish Academician. *International Review of Management and Marketing*. ISSN: 2146-4405.
- Ummah, S., Athambawa, S., 2018, Organizational citizenship Behavior and Job satisfaction among non academic employee of National Universities in the Eastern Province of Srilanka, *American Journal of Economics and Business Management*. ISSN: 2576-5975. Vol 1. No.1.

- Vancouver, B., Jeffert, Milsap, E., Roger, Peters, A., Patricia., 1994, Multilevel analysis of organizational goal congruence, *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 666.
- Varquer, L., Michelle, Beehr, A., Terry, Wagner, H., Stephen, 2003. A meta analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior* 63, 473-489.
- Vondey, Michelle, 2010, The Relationship among servant Leadership. OCB and PO fit and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies* 6 (1), 3-27.
- William, J., Larry, Enderson, E., Stella, 1991, Job Satisfaction and Organizational Commitmen as Predictor of Organizational Citizenship and In role Behavior, *Journal of Management*, vol 17, no 3, 601-917.