

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini memuat beragam penjelasan dan penjabaran yang berkaitan dengan *Person Organization Fit*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

2.1.1 *Person Organization Fit*

Person Organization Fit menjadi sebuah gagasan atau konsepsi dalam studi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada seberapa baik individu dan organisasi menyelaraskan faktor-faktor yang penting bagi keduanya. *Person-Organization Fit (P-O Fit)* adalah konsep psikologi industri-organisasi yang merujuk pada tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Konsep ini mengasumsikan bahwa ketika ada keselarasan yang tinggi antara individu dan organisasi, maka individu tersebut akan lebih puas dalam pekerjaannya, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

2.1.1.1 Pengertian *Person Organization Fit*

Person Organization Fit adalah sebuah kondisi di mana nilai-nilai, tujuan, dan karakteristik individu sejalan dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Menurut Kristof, *Person organization fit* secara menyeluruh mempunyai karakteristik sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Ananda et al., 2022).

Menurut Chatman, *person organization fit* merupakan keadaan dimana karyawan merasa cocok dengan lingkungan kerja dan sifat-sifat perusahaan, serta menyatunya karakteristik perusahaan dan kepribadian karyawan (Hartini, 2021:6).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* yaitu keadaan ketika terciptanya keselarasan antara individu dan organisasi dalam beberapa aspek penting seperti nilai, tujuan dan budaya serta karakteristik organisasi. *Person organization fit* mengacu pada seberapa baik karyawan menyatu dengan tempat kerja mereka dan seberapa baik sifat-sifat organisasi dan kepribadian individu menyatu. Baik Kristof maupun Chatman sama-sama menekankan pentingnya keselarasan antara individu dan organisasi. Namun, Kristof lebih menekankan pada keselarasan nilai-nilai, sedangkan Chatman memiliki pandangan yang lebih luas, mencakup berbagai aspek karakteristik individu dan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor *Person Organization Fit*

Terdapat beberapa faktor yang dapat memicu *person organization fit* (Kristof-Brown et al., 2023) yaitu sebagai berikut.

1. Kesesuaian Nilai

Kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dan perusahaan merupakan faktor kunci dalam menentukan *person organization fit*. Nilai perusahaan adalah keyakinan mendasar yang dianut oleh suatu perusahaan, yang mengarahkan perilaku dan keputusan dalam perusahaan. Di sisi lain, budaya perusahaan adalah sekumpulan nilai, norma, dan asumsi bersama yang diyakini serta diterapkan oleh anggota organisasi dan membedakan

satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Ketika nilai-nilai ini sejalan, individu cenderung merasa lebih termotivasi dan terikat dengan perusahaan.

2. Keterampilan dan Kemampuan

Kesesuaian antara keterampilan individu dan tuntutan pekerjaan di organisasi juga berperan penting dalam *person organization fit*. Kemampuan ini merujuk pada Kemampuan, wawasan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu. Ketika kemampuan individu sejalan dengan tuntutan pekerjaan yang ada dalam organisasi, maka individu tersebut lebih mungkin untuk berhasil, merasa puas, dan berkontribusi secara optimal.

3. Karakteristik Kepribadian Individu

Karakteristik kepribadian individu, seperti proaktivitas dan kemampuan beradaptasi, dapat mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan organisasi dan sejauh mana karyawan merasa cocok dengan lingkungan kerjanya. Individu yang proaktif cenderung mencari peluang, mengambil inisiatif, dan mengatasi tantangan melalui proses yang konstruktif. Selain itu, Individu yang adaptif dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi yang tidak pasti.

4. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi seperti budaya, struktur hingga kebijakan juga berperan penting dalam *person organization fit*. Organisasi dengan budaya, struktur dan kebijakan yang jelas cenderung akan lebih menarik

individu yang memiliki keyakinan yang serupa yang pada akhirnya akan meningkatkan kecocokan antara individu dan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator *Person Organization Fit*

Terdapat beberapa indikator yang menjadi alat ukur dan mencerminkan keadaan *person organization fit* (Hartini, 2021: 33), yaitu.

1. Kesesuaian Nilai (*Value Congruence*)

Kesesuaian nilai merujuk kepada sejauh mana nilai-nilai yang dianut oleh individu dapat sejalan dengan nilai-nilai yang dianut dan dijunjung tinggi oleh perusahaan.

2. Kesesuaian Tujuan (*Goal Congruence*)

Salah satu komponen penting dalam konsep *person organization fit* adalah kesesuaian tujuan. Pandangan ini menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu. Singkatnya, pandangan ini merujuk pada sejauh mana tujuan individu dapat selaras dengan tujuan perusahaan.

3. Pemenuhan Kebutuhan Karyawan (*Employee Need Fulfillment*)

Pemenuhan kebutuhan karyawan berkaitan dengan kapasitas perusahaan untuk memenuhi kebutuhan psikologis, sosial, dan perkembangan karyawannya. Konsep ini merupakan salah satu dimensi penting dalam *person organization fit*.

4. Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian (*Culture Personality Congruence*)

Kesesuaian karakteristik kultur dengan kepribadian ini mengacu pada sejauh mana kesesuaian antara sifat-sifat kepribadian seseorang dengan budaya yang dianut oleh organisasi. Sederhananya, konsep ini adalah seberapa cocok kepribadian seseorang dengan suasana, nilai dan norma yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

2.1.1.4 Manfaat *Person Organization Fit*

Manfaat dari *person organization fit* dapat dibagi menjadi dua kelompok utama (Kristof-Brown et al., 2023), yaitu sebagai berikut.

1) Manfaat untuk individu

1. Kepuasan kerja yang lebih tinggi

Individu yang menganggap adanya kesesuaian nilai dan budaya perusahaan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam bekerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

2. Peningkatan Kinerja dan komitmen

Kecocokan antara individu dan organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja individu, karena individu mengalami peningkatan keterlibatan dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengembangan Karier

Individu yang selaras dengan perusahaan akan lebih mungkin mendapatkan dorongan untuk pengembangan karier dan peluang untuk kemajuan profesional.

4. Kesejahteraan Psikologis

Pekerjaan yang sesuai dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, karena individu merasa lebih diterima dan dihargai di tempat kerja.

5. Mengurangi niat *turnover*

Kecocokan yang kuat dapat mengurangi niat *turnover* karena individu merasa puas dan terlibat dalam lingkungan kerja mereka.

2) Manfaat untuk perusahaan, yaitu sebagai berikut.

1. Peningkatan Retensi Karyawan

Perusahaan yang memprioritaskan *person organization fit* biasanya mengalami penurunan tingkat pergantian karyawan, karena para karyawan menunjukkan kepuasan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan.

2. Peningkatan Kinerja Organisasi

Karyawan yang selaras dengan organisasi cenderung lebih memberikan dampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan, termasuk produktivitas dan kreativitas.

3. Budaya Organisasi yang Kuat

Person Organization fit berkontribusi pada pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi yang kuat, yang dapat menarik talenta tambahan dari setiap pekerja yang cita-citanya sejalan dengan cita-cita organisasi.

4. Pengurangan Konflik

Ketika para karyawan cocok dengan perusahaan, konflik antarpribadi lebih kecil kemungkinannya untuk terjadi, sehingga menghasilkan lingkungan tempat kerja yang lebih damai dan aman.

5. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*

Karyawan dengan tingkat kecocokan yang tinggi cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* (perilaku kewarganegaraan organisasi) yang lebih tinggi, seperti memberikan kontribusi konstruktif di tempat kerja.

2.1.2 *Organizational Commitment*

Organizational commitment atau komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis yang mencerminkan ikatan dan loyalitas karyawan dengan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi cenderung mempunyai perasaan memiliki yang kuat dengan perusahaan, mempercayai nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta termotivasi untuk berkontribusi demi keberhasilan perusahaan. Komitmen organisasi tidak hanya melibatkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, tetapi juga kesediaan untuk bekerja keras dan memberikan yang optimal kepada perusahaan.

2.1.2.1 *Pengertian Organizational Commitment*

Kata "*commitment*" merupakan istilah dari Bahasa Inggris yang memiliki arti keterikatan, kesungguhan, dan loyalitas. Meskipun komitmen dan pernyataan komitmen dapat dengan mudah diekspresikan, namun pada implementasinya sering kali sangat bertentangan. Komitmen dapat dipahami sebagai janji yang dibuat untuk diri sendiri dan orang lain, yang tercermin dalam tindakan nyata.

Komitmen mencerminkan kecenderungan individu untuk terlibat dalam aktivitas yang diyakini penting dan bermakna. Komitmen muncul ketika seseorang mempunyai kesempatan dalam memilih tindakan yang akan dilaksanakan. Selain itu, komitmen mencakup rencana yang lebih strategis yang berdampak pada tanggung jawab di masa depan, dengan fokus pada perencanaan jangka panjang untuk kebutuhan manajerial (Rohman et al., 2023: 11).

Organisasi adalah suatu usaha kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Pengorganisasian adalah proses pengelompokan individu, sumber daya, tugas, kewajiban dan wewenang secara komperhensif supaya dapat berfungsi secara kohesif sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi adalah suatu wadah tempat dimana orang-orang melakukan aktivitas secara logis dan terstruktur, terorganisir, terarah, dan terkendali, dalam memberdayakan sumber daya organisasi dengan efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Rohman et al., 2023: 11).

Menurut Steers, *organizational commitment* menggambarkan tingkat afiliasi dan keterlibatan individu dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu yang lebih dari sekedar loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga mencakup hubungan yang aktif dengan organisasi di mana individu bersedia untuk menyumbangkan sesuatu dari dirinya untuk mendukung kesuksesan dan keberhasilan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018: 23).

Menurut Allen dan Meyer, *organizational commitment* adalah fenomena psikologis yang menggambarkan bagaimana anggota organisasi berhubungan

dengan unit organisasinya. Keputusan seseorang untuk tetap berada di organisasi sangat dipengaruhi oleh hal ini. Maka dari itu, karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan lebih mungkin untuk mengabdikan pada perusahaan dan bertahan lebih lama daripada anggota yang tidak mempunyai komitmen yang tinggi (Yusuf & Syarif, 2018: 24).

Berdasarkan penjabaran yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dikatakan bahwa *organizational commitment* merupakan ikatan psikologis yang kuat antara individu dan organisasi. Ikatan ini lebih dari sekadar loyalitas, tetapi melibatkan keterlibatan aktif individu dalam mendukung tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2.2 Faktor *Organizational Commitment*

Dalam sebuah penelitian terdahulu, ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational commitment*, yang diklasifikasikan menjadi empat kategori (Rohman et al., 2023: 22), yaitu sebagai berikut.

1. Karakteristik personal

Karakteristik personal adalah ciri atau karakter tertentu yang menjadi keunikan individu. Ini meliputi mengenai potensi, kemampuan, dan aspirasi karyawan yang selaras dengan persyaratan di lingkungan kerja. Faktor-faktor ini melingkupi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, jangka waktu kerja, dan karakter individu.

2. Karakteristik Pekerjaan atau jabatan

Karakteristik pekerjaan melingkupi beberapa kondisi aktual yang terkait erat secara langsung dengan pekerjaan, semacam masalah pekerjaan, konflik peran, dan ketidakjelasan peran.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan ciri atau sifat unik yang membedakan antar setiap organisasi yang melingkupi pola interaksi antara pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan dengan rekan kerja, sifat dan nilai organisasi, kebijakan, kebebasan dalam mengemban suatu tanggung jawab ataupun peran, dan ciri khusus kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan kompilasi pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan yang diperoleh setiap individu melalui pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja individu akan berdampak positif terhadap komitmen mereka terhadap organisasi.

2.1.2.3 Dimensi *Organizational Commitment*

Pada penelitian terdahulu, Allen dan Mayer mengutarakan pemikirannya mengenai tiga elemen utama dalam *organizational commitment* yang mencakup tiga jenis komitmen yaitu normatif, afektif, dan kelanjutan. Ketiga komponen komitmen ini secara umum memiliki pandangan yang sama bahwa komitmen adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memengaruhi apakah mereka memutuskan untuk tetap bekerja di organisasi

tersebut atau tidak. (Rohman et al., 2023: 19). Secara lebih jelasnya yaitu sebagai berikut.

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Karena mereka sungguh-sungguh ingin bertahan di perusahaan, karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung melakukannya. Komitmen afektif ini mencakup hubungan emosional karyawan, persepsi atau pemahaman mereka terhadap organisasi, dan keterlibatan aktif atau pasif mereka di perusahaan.

2. Komitmen Bersinambungan (*Continuance Commitment*)

Komitmen bersinambungan berkenaan dengan rasionalitas seorang karyawan yang secara sadar akan terus bertahan atau meninggalkan perusahaan berdasarkan penilaian mereka terhadap manfaat atau kerugian besar yang dirasakan. Karyawan yang dipekerjakan sebagian besar atas dasar komitmen bersinambungan akan tetap berpartisipasi didalam perusahaan karena mereka sadar tidak memiliki pilihan yang lain.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah tanggung jawab moral yang karyawan rasakan untuk tetap berpartisipasi pada perusahaan. Komitmen normatif melibatkan sentimen kesetiaan dan kewajiban terhadap perusahaan, di mana para karyawan percaya bahwa mereka harus tetap berada didalam perusahaan dengan segala konsekuensinya. Karena karyawan memandang hal ini sebagai komitmen moral yang tepat dan mereka harus tetap

bersama perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif tinggi merasa berkewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator *Organizational Commitment*

Terdapat beberapa indikator untuk tiga elemen utama *organizational commitment* (Wardhana, 2021: 203), yaitu berikut ini.

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) mencakup.
 - 1) Keinginan kuat untuk tetap bertahan di perusahaan.
 - 2) keinginan dalam bekerja keras demi kesuksesan perusahaan.
2. Indikator Komitmen Bersinambungan (*Continuance Commitment*) mencakup.
 - 1) Manfaat yang dirasakan oleh setiap karyawan apabila tetap bertahan di dalam perusahaan.
 - 2) Kerugian yang dirasakan oleh setiap karyawan apabila meninggalkan perusahaan.
 - 3) Tingkat kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) mencakup.
 - 1) Keyakinan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan.
 - 2) Keyakinan karyawan terhadap norma-norma perusahaan.
 - 3) Keyakinan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan.
 - 4) Keyakinan karyawan terhadap tujuan perusahaan.

2.1.2.5 Manfaat *Organizational Commitment*

Terdapat beberapa dampak yang diperoleh dari *organizational commitment* (Yusuf & Syarif, 2018: 69), yaitu sebagai berikut.

1. Keinginan Untuk Bertahan (*Desair to Remain*)

Tiga jenis elemen komitmen organisasional mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi. Alasan Karyawan yang ingin terus bertahan dalam organisasi adalah karena mereka memiliki tingkat identifikasi (internalisasi) yang tinggi dengan misi, tujuan, dan pencapaian organisasi, mereka merasa puas dengan proses pengembangan hubungan timbal balik dengan organisasi dan mereka memiliki ikatan sosial yang kuat dengan anggota organisasi lainnya.

2. Intensi untuk *Turnover*

Niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain tercermin pada turnover intention. Akibatnya, motivasi individu untuk tetap berada di perusahaan akan mengurangi keinginannya untuk mencari peluang kerja lain di luar organisasi.

3. Perilaku Ekstra-Peran (*Extrarole Behaviour*)

Ikatan sosial yang kuat antara karyawan dengan rekan kerja yang lainnya dalam organisasi cenderung akan meningkatkan kemungkinan individu dalam membantu rekan kerja diluar lingkungan pekerjaannya dalam rangka untuk mendukung efektifitas organisasi.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah tindakan sukarela dan ekstra-peran yang dilakukan oleh karyawan diluar tugas formal, tetapi berkontribusi pada efektivitas fungsi perusahaan. *OCB* mencakup berbagai

perilaku positif seperti membantu rekan kerja, mematuhi segala peraturan perusahaan bahkan ketika tidak diawasi, memberikan saran konstruktif, menunjukkan sikap positif, dan membela kepentingan perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam lingkup pekerjaan terdapat dua jenis perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan yaitu perilaku *in-role* dan *extra-role*. Perilaku *in-role* merupakan tindakan dan kapasitas seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan berkaitan langsung dengan penghargaan. Perilaku *extra-role* merupakan tindakan seorang karyawan diluar tugas formal dan tidak secara langsung bersangkutan dengan sistem penghargaan. Dalam membantu mendukung keberlanjutan perusahaan, perilaku *extra-role* sangat dibutuhkan karena mampu membuat lingkungan kerja yang positif dan produktif. Perilaku *extra-role* ini dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (Jufrizen & Nasution, 2024: 4).

Perilaku *Citizenship* atau kewargaan mengacu pada tindakan tulus dan ikhlas yang dilakukan oleh karyawan tanpa berharap akan mendapatkan timbalan dan penghargaan dari pimpinan perusahaan, akan tetapi hal ini didasari dan dimotivasi oleh kesadaran yang tulus dari hati yang menumbuhkan kesenangan dalam membantu orang lain (Ashlan & Akmaluddin, 2022: 14).

Menurut Organ, *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang berlandaskan pada kesukarelaan karyawan yang tidak secara formal memperoleh penghargaan, namun mampu menghadirkan kontribusi positif bagi pertumbuhan, produktifitas dan efektifitas organisasi (Naway, 2018: 9).

Aldag dan Resckhe, mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi karyawan yang melampaui tugas, tanggungjawab dan peran di lingkungan kerja. *Organizational citizenship behavior* menyertakan beberapa perilaku yang mencakup perilaku membantu orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) diluar tanggungjawab pekerjaan, mematuhi segala regulasi di lingkungan kerja. Perilaku ini mencerminkan salah satu bentuk perilaku prososial yang menjadi nilai tambah karyawan, yaitu perilaku sosial yang konstruktif, bermanfaat, dan signifikan yang membantu (Jufrizen & Nasution, 2024: 6).

Berdasarkan pemaparan di atas, menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* menyoroti akan pentingnya partisipasi tambahan karyawan di luar tanggung jawab resmi mereka. *Organizational citizenship behavior* ini dapat mempererat partisipasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan memperlihatkan perilaku proaktif seperti memberikan bantuan kepada karyawan lain, bersedia melaksanakan tugas tambahan, dan mengikuti segala regulasi perusahaan secara sukarela. Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* akan membuat lingkungan kerja yang positif dan produktif serta berpotensi akan memperbesar peluang perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien secara menyeluruh.

2.1.3.2 Faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Ashlan & Akmaluddin, 2022: 35), yaitu sebagai berikut

1. Budaya dan Iklim Organisasi

Organisasi yang memiliki iklim dan budaya kerja yang positif akan berdampak pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan melampaui apa yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam *job description* secara sukarela. Selain itu, karyawan akan selalu mendukung tujuan perusahaan.

2. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)

Kepribadian dan suasana hati saling berinteraksi dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Suasana hati merupakan kondisi emosional yang bersifat sementara, sedangkan kepribadian sebagai karakteristik psikologis yang relatif stabil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku seseorang. Ketika karyawan bekerja di suatu perusahaan yang dapat menghargai mereka, individu cenderung akan memiliki suasana hati yang baik dan dengan sukarela akan membantu orang lain.

3. Presepsi terhadap Dukungan Organisasional

Presepsi dukungan organisasional merupakan keyakinan seorang karyawan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraannya, menghargai usahanya, dan berdedikasi untuk mendukung pertumbuhannya. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan benar-benar peduli, karyawan cenderung menumbuhkan perasaan terikat dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Perasaan terikat dan loyalitas ini kemudian akan mendorong karyawan untuk melakukan perilaku di luar tugas formalnya.

4. Kualitas Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan adalah satu faktor penting terciptanya *organizational citizenship behavior*. Ketika hubungan ini berjalan positif dan berkualitas, karyawan cenderung merasa lebih dihargai, didukung, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan diluar tugas formal mereka.

5. Masa Kerja

Karyawan yang memiliki masa kerja tinggi disuatu perusahaan berpotensi mempunyai kedekatan, keterikatan dan pengaruh yang kuat kepada perusahaan dan kinerja. Kemungkinan seorang karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan meningkat seiring dengan lamanya masa kerja mereka dengan komitmen yang kuat terhadap perusahaan tersebut. Ikatan emosional dan komitmen ini dapat membantu karyawan dalam menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi.

6. Jenis Kelamin

Menurut temuan berbagai penelitian, wanita menunjukkan perilaku yang lebih membantu daripada pria dan memiliki kebutuhan lebih besar untuk membangun hubungan (identitas relasional).

2.1.3.3 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior diimplementasikan dalam lima dimensi (Naway, 2018: 11), yaitu sebagai berikut.

1. *Altruism* (Altruisme)

Altruisme mengacu pada tindakan membantu rekan kerja secara sukarela seperti membantu menyelesaikan tugas dan memberikan dukungan emosional.

2. *Conscientiousness* (Kesadaran Akan Kewajiban)

Conscientiousness berkaitan dengan perilaku yang menunjukkan rasa tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja seperti mematuhi peraturan perusahaan, menjaga kualitas kerja, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

3. *Civic Virtue* (Kebajikan)

Civic virtue mengacu pada partisipasi aktif dalam kehidupan organisasi, seperti menghadiri rapat, memberikan saran, dan mendukung keputusan organisasi.

4. *Courtesy* (Kesopanan)

Courtesy berkaitan dengan perilaku yang menunjukkan perhatian terhadap orang lain dan menghindari tindakan yang dapat mengganggu atau merugikan rekan kerja.

5. *Sportsmanship* (Sportivitas)

Sportsmanship mengacu pada sikap positif dan menerima terhadap keputusan organisasi, meskipun tidak sesuai dengan keinginan pribadi.

2.1.3.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Skala Morrison digunakan dalam menguji kelima dimensi *organizational citizenship behavior* (Naway, 2018: 76), yaitu sebagai berikut.

1. Dimensi *Altruism* (Perilaku Membantu Orang Tertentu)

- 1) Mewakilkkan rekan kerja yang tidak hadir atau rehat kerja;
- 2) Memberikan bantuan kepada orang lain yang pekerjaannya *overload*;
- 3) Memberikan pengarahan kepada karyawan baru tanpa diminta;
- 4) Menyelesaikan tugas orang lain yang tidak hadir;
- 5) Menyempatkan waktu dalam menolong rekan kerja terkait permasalahan pekerjaan;
- 6) Menjadi relawan tanpa diminta;
- 7) Memberikan bantuan kepada rekan kerja di luar divisi ketika sedang kesulitan;
- 8) Memberikan bantuan kepada *client* dan tamu ketika sedang kesulitan.

2. Dimensi *Conscienceintiousness* (Kehadiran dan Kepatuhan Terhadap Regulasi dan Prosedur)

- 1) Datang lebih awal sebelum waktu kerja;
- 2) Selalu *on time* setiap hari apapun kondisinya;
- 3) Berbicara sekadarnya saat mengobrol ditelpon;
- 4) Menghindari percakapan yang tidak perlu;
- 5) Selalu siap ketika dibutuhkan;
- 6) Tidak menggunakan kesempatan cuti walaupun ada waktu lebih.

3. Dimensi *Civic Virtue* (Mementingkan Kepentingan Umum)

- 1) Tetap terinformasi tentang kemajuan dan modifikasi perusahaan;

- 2) Membaca dan mengikuti pemberitahuan perusahaan;
 - 3) Mempertimbangkan keputusan yang terbaik untuk perusahaan.
4. Dimensi *Courtesy* (Keterlibatan Dalam Fungsi Organisasi)
- 1) Memperhatikan fungsi-fungsi yang memberikan nilai positif terhadap citra perusahaan;
 - 2) Memperhatikan pertemuan yang dianggap penting;
 - 3) Mendukung menjalin kebersamaan lintas divisi.
5. Dimensi *Sportmanship* (Kemauan Untuk Bertoleransi Tanpa Mengeluh)
- 1) Mengendalikan diri dari segala perbuatan mengeluh dan mengumpat;
 - 2) Tidak mencari kesalahan dalam perusahaan;
 - 3) Tidak mengeluh tentang segala sesuatu;
 - 4) Tidak memperbesar suatu persoalan diluar jangkauannya.

2.1.3.5 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior memberikan banyak manfaat yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh. Berikut merupakan manfaat *organizational citizenship behavior* (Ashlan & Akmaluddin, 2022: 25), yaitu sebagai berikut.

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang saling membantu satu sama lain akan berdampak dalam mempercepat penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya serta akan meningkatkan produktivitas kinerja. Perilaku saling membantu ini akan mendukung terciptanya penerapan terbaik disemua unit kerja.

2. Meningkatkan produktivitas manajer

Individu yang menunjukkan tindakan *civic virtue* berdampak kepada pimpinan untuk dapat memperoleh masukan atau ide yang relevan dalam meningkatkan produktivitas unit kerja. Selain itu, manajer akan dapat mencegah krisis manajemen ketika memiliki karyawan yang sopan dan tidak memiliki konflik dengan rekan kerja yang lain.

3. Menghemat sumber daya organisasi secara keseluruhan

Dengan mendorong kolaborasi antar karyawan dan mengurangi pengawasan manajer, *organizational citizenship behavior* dapat menghemat waktu dan sumber daya manajemen. Selain itu, perilaku ini juga dapat memperkecil biaya pelatihan bagi karyawan baru serta jumlah keluhan kecil yang perlu ditangani oleh manajer.

4. Menghemat energi sumber daya dalam merawat fungsi divisi

Perbuatan saling membantu antar karyawan akan menumbuhkan semangat, moral dan kerekatan kelompok serta mengurangi kemungkinan konflik, sehingga karyawan dan pimpinan dapat menghemat waktu dan tenaga dalam perawatan fungsi divisi.

5. Meningkatkan efektivitas kelompok kerja

Tindakan *civic virtue* dan *courtesy* dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok melalui kerjasama dan koordinasi antar anggota kelompok. Selain itu, dapat mencegah timbulnya masalah yang memerlukan penanganan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. Meningkatkan perusahaan yang dapat mengikat dan mempertahankan karyawan terbaik

Karyawan yang bersikap ramah dan membantu satu sama lain dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas organisasi, yang pada akhirnya membantu perusahaan mempertahankan karyawan terbaiknya.

7. Membuat kinerja organisasi lebih stabil

Individu yang mempunyai inisiatif dalam memberikan bantuan untuk menyelesaikan tugas rekan kerja lain dapat meningkatkan daya tahan kinerja organisasi.

8. Meningkatkan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan

Individu yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar, secara sukarela akan berbagi informasi mengenai perubahan lingkungan dan memberikan masukan tentang cara menyikapinya, akibatnya perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan cepat.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai rujukan bagi penulis untuk menyusun Naskah Proposal Skripsi ini. Melalui penelitian terdahulu dapat mengetahui pengaruh antar variabel dan melihat research gap dalam penelitian sehingga dapat menunjang penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah sejumlah studi terdahulu yang dapat diperhatikan dalam tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Adiana et al., (2021). Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> dan <i>Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior</i> (Suatu Studi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis)	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>)	<i>Person Organization Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Business Management and Entrepreneurship Journal, Vol 3, No. 1, 2021
2.	Sabrina et al., (2023). <i>The Influence Of Person Organization Fit And Job Crafting On Organizational Citizenship Behavior With Work Engagement As An Intervening Variable At Bank Indonesia Representative Office Of</i>	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>)	<i>Person Organization Fit</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Journal Of Law And Sustainable Development, Vol. 11, No. 3, 1 – 17, 2023.

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
<i>Sumatera Utara</i>					
3.	Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). <i>Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction</i>	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>)	<i>Person Organization Fit</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	IIMB Management Review, No. 33, 347-359, 2021
4.	Haryati et al., (2022). <i>The Effect of Person Organization Fit, Job Embeddedness, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior at Citilink Airlines Indonesia</i>	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>), variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Terdapat variabel <i>Job Embeddedness</i>	<i>Person Organization Fit</i> dan <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR), Vol.1, No.10, 2022: 2331-2342
5.	Margaretha, M & Wicaksana, A. (2020). <i>The Relationship between</i>	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>), Variabel X_2 (<i>Organizational</i>	Penelitian berfokus kepada hubungan <i>Person Organization Fit</i>	<i>Person Organization Fit</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational</i>	International Journal of Management Science and Business Administration, Vol. 6, No. 3,

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	<i>Person Organization Fit Toward Organization al Commitment and Organization al Citizenship Behavior: Experiences from Student Activity Organization Members</i>	<i>nal Commitment) dan variabel Y (Organizational Citizenship Behavior)</i>	terhadap <i>Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Commitment dan Organizational Citizenship Behavior dan Commitment</i>	43-49, 2020
6.	Astuti & Amir. (2023). <i>The effect of person-organization fit, person-job fit, and organizational commitment on organizational citizenship behavior: Evidence from employees in the Indonesia public sector</i>	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>), variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Terdapat variabel <i>Person Job Fit</i>	<i>Person Organization Fit dan Organizational Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Diponegoro International Journal of Business Vol. 6, No. 1, 2023, pp. 1-8
7.	Kusaeni, N. (2023), <i>Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai</i>	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>)	<i>Person Organization Fit</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Innovation, Theory & Practice Management Journal, Vol. 2, No. 1, 2023

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Dengan Mediasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi Pada Dindukcapil Demak)				
8.	Mubarkah et al., (2024). <i>Mediasi Job Satisfaction pada Pengaruh Person-Job Fit, Person-Organization Fit, terhadap Organizational Citizenship Behavior di PDAM Kulon Progo</i>	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>)	<i>Person Organization Fit</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Jurnal Maksipreneur, Vol. 13, No. 2, 719 – 734, 2024
9.	Soelton, M. (2023). <i>How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior</i>	Terdapat variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>)	<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 14, No. 1, 149-164, 2023
10.	Fahlevi & Jarodi. (2022). <i>Pengaruh Organizational</i>	Terdapat variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>) dan	Tidak terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>)	<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational</i>	Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol. 4, No. 5, 2328 – 2345, 2022

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	<i>Commitment Terhadap Organization al Citizenship Behavior (OCB) Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan</i>	variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)		<i>al Citizenship Behavior</i>	
11.	Tompodung et al., (2024). Pengaruh <i>Organization al Commitment, Job Satisfaction Dan Work Environment Terhadap Organization al Citizenship Behavior (OCB)</i> Di Kantor Kecamatan Motoling Timur	Terdapat variabel X ₂ (<i>Organizational Commitment</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Person Organization Fit</i>)	<i>Organization al Commitment</i> berpengaruh terhadap <i>Organization al Citizenship Behavior</i>	Jurnal EMBA, Vol. 12, No. 3, 440 – 451, 2024
12.	Haryati et al., (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organization al Citizenship</i>	Terdapat variabel X ₂ (<i>Organizational Commitment</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Person Organization Fit</i>)	<i>Organization al Commitment</i> berpegaruh terhadap <i>Organization al Citizenship Behavior</i>	Journal of Economic, Business, & Entrepreneurship, Vol. 5, No. 1, 14-19, 2024

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	<i>Behavior</i> Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram				
13.	Siregar & Kasmiruddin, (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Rawat Inap Gedung Utama RSUD Arifin Achmad Pekanbaru	Terdapat variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>) dan variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>)	<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Economis: Journal of Economics and Business, Vol. 8, No. 1, 349 – 352, 2024
14.	Alqahtani, M. (2024). Person- Organization Fit and Organizational Commitment: Mediating Role Between Performance Appraisal Effectiveness and Employee Turnover Intention	Terdapat variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>) dan variabel X_2 (<i>Organizational Commitment</i>)	Tidak terdapat variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	<i>Person Organization Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i>	Business Ethics and Leadership, Volume 8, Issue 3, 2024
15.	Harefa &	Terdapat	Tidak	<i>Person</i>	Formosa

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Dirbawanto, (2024). The Influence of <i>Person Job Fit and Person Organization Fit on Organization al Commitment</i>	variabel X_1 (<i>Person Organization Fit</i>) dan variabel X_2 (<i>Organizatio nal Commitment</i>)	terdapat variabel Y (<i>Organizati onal Citizenship Behavior</i>)	<i>Organization Fit</i> berpengaruh terhadap <i>Organization al Commitment</i>	Journal of Applied Sciences (FJAS), Vol. 3, No. 3, 887 – 898, 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Dunia bisnis saat ini tengah menghadapi perubahan yang sangat pesat dan semakin dinamis. Setiap perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks, tanpa terkecuali pada perusahaan jasa seperti Wedding dan Event Organizer. Wedding Organizer (WO) dan Event Organizer (EO) adalah layanan jasa profesional yang membantu merencanakan dan mengatur berbagai jenis acara. Tujuan utama dari layanan ini adalah meminimalkan stres bagi klien dengan memastikan acara berlangsung lancar dan sesuai harapan. Dalam hal ini, keberhasilan WO sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat. Maka, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki keselarasan dengan perusahaan dan memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk dapat melakukan pekerjaan diluar tugas formal mereka dalam rangka untuk menciptakan pengalaman positif bagi klien.

Person organization fit merupakan keadaan dimana terciptanya keselarasan antara karyawan dengan lingkungan kerja dan sifat-sifat perusahaan, serta menyatunya karakteristik perusahaan dengan kepribadian karyawan. Terdapat empat indikator dari *person organization fit* yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (Hartini, 2021: 33).

Ketika karyawan yang merasa cocok dengan perusahaan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, memiliki dorongan semangat yang tinggi, dan merasa memiliki ikatan dengan perusahaan. Hal ini mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. *Person organization fit* dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang mendorong munculnya *organizational citizenship behavior*. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Rachmadan & Suharnomo, 2024; Adiana et al., 2021).

Selain *person organization fit*, faktor lainnya yang mendorong *organizational citizenship behavior* yaitu *organizational commitment*. Hal ini diperkuat oleh studi terdahulu yang mengemukakan bahwa *Organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (Fahlevi & Jarodi, 2022; Tompodung et al., 2024). *Organizational commitment* merujuk pada tingkat keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan. Komitmen menghadirkan lebih dari sekedar loyalitas, tetapi juga mencakup keterlibatan aktif karyawan dalam mendukung kesuksesan dan keberhasilan perusahaan. Adapun

indikator *organizational commitment* yaitu komitmen afektif, komitmen bersinambungan dan komitmen normatif (Wardhana, 2021: 203). Karyawan akan lebih bersedia untuk melakukan peran ekstra (*extra-role*) dan memiliki tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan ketika karyawan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan akan merasakan lebih dihargai dan diperlakukan secara adil, sehingga mampu menaikkan persepsi karyawan mengenai keadilan organisasi dengan komitmen yang tinggi ini, dan pada akhirnya mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior merupakan suatu perilaku yang berlandaskan pada kesukarelaan karyawan yang tidak secara formal memperoleh penghargaan, namun mampu menghadirkan kontribusi positif bagi pertumbuhan, produktifitas dan efektifitas perusahaan. Terdapat lima indikator dari *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy* dan *sportsmanship* (Naway: 2018: 11). Dalam konteks bisnis modern, *organizational citizenship behavior* memiliki nilai tambah yang sangat signifikan, yaitu untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan cenderung lebih proaktif, inovatif, dan berorientasi pada tujuan organisasi ketika memiliki *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior dapat menciptakan tempat kerja yang positif dan produktif. Ketika karyawan saling membantu dan mendukung satu dengan yang lainnya, iklim kerja menjadi lebih kondusif untuk dapat berinovasi. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung memiliki loyalitas dan berkeinginan lebih kuat untuk terus berada dalam organisasi, dengan

begitu *organizational citizenship behavior* mampu meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. *Organizational citizenship behavior* memberikan banyak dampak positif untuk efektivitas organisasi secara menyeluruh diantaranya yaitu meningkatkan produktivitas pemimpin dan rekan kerja sambil menghemat sumber daya organisasi secara keseluruhan, memperbaiki efektivitas kelompok kerja, menaikkan perusahaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, memperbaiki ketahanan kinerja perusahaan dan membantu adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan (Ashlan & Akmaluddin, 2022: 25).

Terdapat hubungan yang saling mempengaruhi dan memperkuat antara *person organization fit* dan *organizational commitment*. Dalam penelitian terdahulu, *person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational commitment* begitupun sebaliknya (Harefa & Dirbawanto, 2024).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *person organization fit*, *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* saling mempengaruhi. *Person organization fit* dan *organizational commitment* memainkan peran penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Dengan adanya keselarasan antara karyawan dengan perusahaan dan komitmen terhadap perusahaan, karyawan cenderung akan lebih puas dengan pekerjaannya, memiliki dorongan semangat yang tinggi, dan merasa memiliki ikatan dengan perusahaan, sehingga akan mendorong tindakan sukarela dari karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki kecocokan dengan perusahaan cenderung dapat meningkatkan komitmen, dan

sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen cenderung mencari perusahaan yang selaras dengan nilai-nilai dan tujuan mereka.

2.3 Hipotesis

Dengan mempertimbangkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut .

- H1** : *Person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*
- H2** : *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*
- H3** : *Person organization fit* dan *Organizational Commitment* secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*
- H4** : *Person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational commitment*