



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

Wiwit Nur Afie Aussy ✉, Ketut Sudarma

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juli 2017
Disetujui Juli 2017
Dipublikasikan September 2017

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh person organization fit (X1) dan personality (X2) pada organizational citizenship behavior (Y2) dengan organizational commitment (Y1) sebagai variabel intervening karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang. Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sistem sampling jenuh, diperoleh ukuran sampel yang harus digunakan adalah sebesar 70 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji path analysis. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Person Organization Fit dan Personality berpengaruh positif dan signifikan pada Organizational Commitment. Personality dan Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan pada Organizational Citizenship Behavior. Person Organization Fit tidak berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior. Organizational Commitment dapat memediasi hubungan antara Person Organization Fit, dan personality pada Organizational Citizenship Behavior melalui.

Abstract

This study aims to determine the influence of person organization fit (X1) and personality (X2) on organizational citizenship behavior (Y2) with organizational commitment (Y1) as intervening variable of the employees in Hotel Kesambi Hijau Semarang. This research is quantitative research. The population in this research is 70 employees. Sampling in this research using saturated sampling system, obtained sample size that must be used is 70 employees. Analytical methods used are instrument test (validity and reliability), classical assumption test, multiple linear regression test, and path analysis test. Data collection method using interview, questionnaire, and library study. The results of this study indicate that Person Organization Fit and Personality has positive and significant effect on Organizational Commitment. Personality and Organizational Commitment has positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Person Organization Fit has no effect on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Commitment can mediate the relationship between Person Organization Fit, and personality on Organizational Citizenship Behavior through.

PENDAHULUAN

Fenomena perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yaitu, ketika individu secara sukarela membantu orang lain pada pekerjaan tanpa janji hadiah-menarik (Organ & Lingl, 1995).

Bentuk OCB adalah *extra*-peran hanya dalam arti bahwa hal itu terlibat dalam perilaku yang terkait tugas-pada tingkat yang begitu jauh melampaui minimal yang diperlukan atau umumnya diharapkan tingkat yang dibutuhkan pada rasa sukarela. Perilaku tersebut meliputi tindakan sukarela kreativitas dan inovasi yang dirancang untuk meningkatkan tugas seseorang atau kinerja organisasi, bertahan dengan antusias ekstra dan upaya untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang, relawan untuk mengambil tanggung jawab ekstra, dan mendorong orang lain dalam organisasi untuk melakukan sama (Podsakoff dkk., 2000)

Objek penelitian ini adalah Hotel Kesambi Hijau Semarang yang merupakan salah satu unit perusahaan daerah Jawa Tengah yaitu PD Citra Mandiri Jawa Tengah. Hotel Kesambi Hijau Semarang merupakan hotel yang sedang dalam masa perkembangan, sebelumnya hotel ini masih berjenis guest house tapi seiring berjalannya waktu semakin berkembang dan kini menjadi hotel bintang tiga. Dalam perkembangan kualitas hotel yang semakin maju, tentu terdapat banyak permasalahan yang terjadi di dalam kehidupan perusahaan, salah satunya mengenai tingkat *organizational citizenship behavior* yang tergolong kurang. Hal ini didasari dari tugas yang menumpuk dan di luar kemampuan individu/karyawan yang menjadikan karyawan lebih terfokus pada kepentingan pekerjaannya sendiri sehingga mengurangi sikap saling bantu antar individu karena karyawan merasa tingkat kesibukan terhadap pekerjaannya sendiri tinggi.

Mendoza dkk. (2008) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa PO fit sebagai variabel desain organisasi, terlalu jauh mempengaruhi OCB, serta penelitian oleh Mosalaei dkk. (2014) yang menunjukkan pengaruh P-O fit yang belum sepenuhnya dapat mempengaruhi OCB. Oleh karena itu membutuhkan variabel yang lebih dekat, yaitu Farzaneh dkk. (2014) disebutkan bahwa komitmen organisasional diteliti sebagai variabel yang memediasi hubungan antara P-O fit dengan OCB dan dari penelitian tersebut komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh P-O fit pada OCB.

Research gap juga tampak pada hubungan *Personality* pada OCB. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Singh (2009) dan Golafshani dan Rahro (2013) bahwa *personality* masih

terlalu jauh dalam mempengaruhi sepenuhnya pada OCB. Oleh karena itu membutuhkan variabel yang lebih dekat, Purba dkk. (2015) meneliti bagaimana komitmen afektif yang merupakan bagian dari komitmen organisasional dapat menjadi peran mediasi dalam pengaruh *personality* pada OCB, yaitu Ariani (2014) dalam penelitiannya komitmen organisasional dirasa akan dapat memediasi hubungan antara *personality* dengan OCB. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, komitmen organisasional dianggap sebagai mediator dalam hubungan antara P-O fit, *personality*, dan OCB.

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

OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi (Fitriastuti, 2013).

Organ dan Lingl (1995) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima dimensi yang dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu: *Altruisme* (perilaku membantu orang lain), *Conscientiousness* (kesadaran diri), *Civic virtue* (kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi), *Courtesy* (baik dan sopan terhadap orang lain), *Sportsmanship* (sportif).

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen berhubungan dengan pekerjaan dalam berbagai bentuk seperti karir, profesional, organisasional, dan sebagainya (Wulansari dan Rejeki, 2015).

Terdapat tiga indikator *Organizational Commitment* (Meyer & Allen, 1991), antara lain sebagai berikut: *Affective Commitment* (komitmen afektif), *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan), *Normative Commitment* (komitmen normatif).

Baru-baru ini, kecocokan orang-organisasi (P-O fit) telah ditunjukkan berkaitan dengan sejumlah hasil kerja positif (Bretz & Judge, 1992). *Person-organization fit* diartikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Guntur, 2012).

P-O fit didefinisikan juga sebagai pencocokan antara karakteristik khas dari karyawan dan organisasi di mana karyawan bekerja (Westerman & Cyr, 2004). P-O fit adalah kecocokan karakteristik individu dan organisasi (Chan, 1996). Individu yang menampilkan perilaku dan sikap yang tepat (yaitu, mereka yang sesuai) memiliki indikator keberhasilan karir yang diberikan pada mereka (Bretz & Judge, 1992).

Menurut Kristof (1996), P-O fit dapat diartikan ke dalam empat indikator berikut ini: *Value congruence* (kesesuaian nilai), *Goal congruence* (kesesuaian tujuan), *Employee need fulfilment* (pemuhan kebutuhan karyawan), *Culture personality congruence* (kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian).

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

Terdapat model lima besar (*big five model*) yang menjadi sebuah penilaian kepribadian menurut (Robbins dan Judge, 2015), yang mendasari semua yang lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia, antara lain sebagai berikut: Ekstraversi (*extraversion*), Keramahan (*agreeableness*), Kehati-hatian (*conscientiousness*), Stabilitas emosional (*emotional stability*), Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*).

Pengembangan Hipotesis

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

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

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

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

Kepribadian dianggap cukup berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Abdullah dkk. (2013) dalam penelitiannya yang menyebutkan indikator dari *personality* yaitu *big five personality* disimpulkan bahwa *extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

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

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

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

Sawitri dkk. (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa organisasi umumnya percaya bahwa keunggulan harus dijaga agar dapat meningkatkan kinerja, karena kinerja pada dasarnya mempengaruhi kerja tim atau kerja kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mengejar dan membuktikan kinerja, kepuasan kerja individu, komitmen dan perilaku yang adil sangat dibutuhkan. Sawitri dkk. (2016) juga menyebutkan bahwa *Organizational commitment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Khan dan Rashid (2012) juga menyebutkan bahwa *organizational commitment* merupakan variabel yang paling signifikan dalam mempengaruhi OCB di antara karyawan. Udiyana dkk.

(2015) juga menyebutkan bahwa komitmen berperan penting untuk perilaku OCB karyawan hotel operasional secara signifikan.

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

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

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

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

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

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

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

Mosalaeci dkk. (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dimensi *personality* keterbukaan pengalaman, keramahan, dan *conscientiousness* pada OCB. Mosalaeci dkk. (2014) menyebutkan bahwa

kepribadian sebagai 'kualitas psikologis yang berkontribusi terhadap pola perasaan, pemikiran, dan perilaku seseorang yang abadi dan khas.

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

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

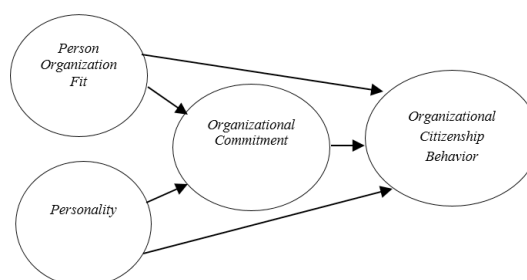
Farzaneh dkk. (2014) menyebutkan bahwa perilaku manusia didasarkan pada persepsi individu terhadap pekerjaan lingkungan hidup. Ketika individu memandang lingkungan kerja mereka secara positif, mereka cenderung untuk menunjukkan perilaku yang positif. Karyawan dan organisasi merupakan dua pihak dalam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

H6 : *Person Organization Fit* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening.

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

H7: Ada Pengaruh Antara *Personality* pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening.

Adapun model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang dengan jumlah 70 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2016). *Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. (Sugiyono, 2016). Dengan demikian diperoleh ukuran sampel yang harus digunakan adalah sebesar 70 karyawan.

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *person organization fit* (P-O fit) (X1), *personality* (X2), *organizational commitment* (Y1), dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y2).

Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial parametrik yaitu analisis regresi linear dan analisis kausalitas jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS 21. Teknik analisis ini dapat digunakan setelah model regresi terbebas dari gejala asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas yang dilakukan pada item pertanyaan yang berjumlah 51 item pertanyaan, dimana variabel *person organization fit* terdiri dari 12 item pertanyaan, *personality* terdiri dari 15 item pertanyaan, *organizational citizenship behaviour* (OCB) terdiri dari 15 item pertanyaan, dan *organizational commitment* terdiri dari 9 item pertanyaan. Jumlah responden dalam uji validitas sebanyak 30 responden sehingga diperoleh nilai r_{tabel} (0.361) yang diperoleh dari tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%.

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS version 21. Hasil uji validitas terhadap variabel *person organization fit*, *personality*, *organizational commitment*, dan *organizational citizenship behaviour* dinyatakan sebesar 50 item pertanyaan

valid dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05 atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0.361).

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alpha masing-masing variabel > 0.70 sehingga semua instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan di dalam suatu penelitian. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kriteria tiga kotak (Ferdinand, 2014).

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka rata-rata variabel *person organization fit* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang secara keseluruhan dapat dilihat dari 4 indikator yaitu sebesar 70.3% termasuk dalam kriteria tinggi. Indikator variabel *person organization fit* yang mempunyai nilai indeks tertinggi yaitu kesesuaian nilai sebesar 73.4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang merasa sesuai dengan nilai perusahaan, sehingga karyawan akan senang berada di dalam perusahaan dalam jangka waktu lama. Sedangkan indikator terendah pada variabel *person organization fit* yaitu kesesuaian karakteristik yaitu sebesar 66.2%. Hal ini menunjukkan adanya karyawan yang merasa kurang cocok dengan kebutuhan dan karakteristik perusahaan tempatnya bekerja, hal ini karena lingkungan organisasi tempatnya bekerja baik dari rekan kerja maupun iklim dan kultur organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka rata-rata variabel *personality* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang secara keseluruhan dapat dilihat dari 5 indikator yaitu sebesar 73.2% tinggi, indikator tertinggi keramahan yaitu sebesar 77.7% dalam kategori tinggi, indikator terendah ekstraversi yaitu sebesar 69.7% dalam kategori sedang hal ini menunjukkan bahwa tingkat kenyamanan karyawan masih kurang sehingga cenderung tingkat ekstraversinya sedang.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka rata-rata variabel *organizational commitment* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang secara keseluruhan dapat dilihat dari 3 indikator yaitu sebesar 69% dalam kategori sedang. Indikator tertinggi komitmen afektif 71.6% dalam kategori tinggi tinggi, indikator terendah komitmen kontinuans 63.7% dalam kategori sedang yang mencerminkan kebutuhan untuk tetap tinggal hal ini dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan hal-hal yang dapat

meningkatkan rasa nyaman karyawan untuk tetap tinggal dan melanjutkan posisinya dalam perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka rata-rata variabel *organizational citizenship behavior* karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang secara keseluruhan dapat dilihat dari 5 indikator yaitu sebesar 69.06%, indikator tertinggi yaitu *altruism* sebesar 73%, indikator terendah yaitu *civic virtue* sebesar 65.7% yaitu dalam kategori sedang.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal p-plot. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non parametric *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari $\alpha = 0.05$ maka data berdistribusi normal. Berdasarkan pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov-Z* sebesar 0.597 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.869 dengan probabilitas lebih dari 5% (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Berdasarkan pengujian multikolinearitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS version 21 diperoleh hasil bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Tolerance* diatas ($>$) 0.1 dan nilai VIF dibawah ($<$) 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Berdasarkan uji glejser yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi > 0.05 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Parametrik Individu (Uji-t)

Pengaruh P-O fit, *personality* pada *organizational commitment* karyawan

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandard- ized Coef- ficients	Stan- dard- ized Coef- ficients	Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.031	3.548		1.700	.094
	P-O Fit	.351	.077	.461	4.550	.000
	Personality	.200	.063	.320	3.160	.002

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Uji signifikan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh P-O fit pada *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada Tabel 6, diperoleh nilai t hitung untuk variabel independen P-O fit sebesar 4.550 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka adanya pengaruh P-O fit pada *Organizational Commitment*. Hal ini mengidentifikasi bahwa H1 yang menyatakan "*Person organization fit* berpengaruh pada *organizational commitment*" diterima. Uji signifikan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *personality* pada *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada Tabel 6, diperoleh nilai t hitung untuk variabel independen *personality* sebesar 3,160 dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$, maka adanya pengaruh *personality* pada *Organizational Commitment*. Hal ini mengidentifikasi bahwa H2 yang menyatakan "*Personality* berpengaruh pada *organizational commitment*" diterima.

Tabel 7 Tabel R Square Pengaruh P-O fit, *personality* pada *organizational commitment* karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.425	3.547

a. Predictors: (Constant), Personality, P-O Fit

Berdasar pada tabel 7 nilai *Unexplained Variance (e)* adalah sebagai berikut:

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0.442}$$

$$= 0.746$$

Berdasar pada hasil analisis regresi diatas, maka dapat disusun sebuah persamaan yang dapat menggambarkan hubungan *antara person organization fit, personality, dan organizational commitment* sebagai berikut:

$$\text{Pers.1 } Y1 = 0.461 X1 + 0.320 X2 + 0.746$$

Keterangan:

Y1 : *Organizational Commitment*

X1 : *P-O Fit*

X2 : *Personality*

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :
Setiap terjadi kenaikan *Person Organization Fit* akan diikuti kenaikan *organizational commitment* 0.461 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Setiap terjadi kenaikan *Personality* akan terjadi penurunan *organizational commitment* sebesar 0.320 apabila variabel lain diasumsikan tetap.

Pengaruh *Organizational Commitment* pada OCB Karyawan

Tabel 8. Tabel Uji T Pengaruh *Organizational Commitment* pada OCB Karyawan

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.071	4.390		5.256	.000
	Organizational Commitment	.942	.138	.638	6.833	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada Tabel 8, diperoleh nilai t hitung untuk variabel independen *organizational commitment* sebesar 6.833 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka adanya pengaruh *organizational commitment* pada OCB. Hal ini mengidentifikasikan bahwa H3 yang menyatakan “*organizational commitment* berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*” diterima.

Pengaruh P-O fit, *personality* pada OCB karyawan

Tabel 9. Tabel Uji T Pengaruh P-O fit, *personality* pada OCB karyawan.

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandard- ized Coeffi- cients		Stan- dard- ized Coef- fi- cients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.577	5.008		3.110	.003
	P-O Fit	.167	.109	.149	1.536	.129
	Personality	.575	.090	.622	6.428	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel Tabel 9, diperoleh nilai t hitung untuk variabel independen P-O fit sebesar 1.536 dengan tingkat signifikansi $0.129 > 0.05$, maka tidak adanya pengaruh P-O fit pada OCB. Hal ini mengidentifikasikan bahwa H4 yang menyatakan “*person organization fit* berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*” tidak diterima.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada Tabel 9, diperoleh nilai t hitung untuk variabel independen *personality* sebesar 6.428 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka adanya pengaruh *personality* pada OCB. Hal ini mengidentifikasikan bahwa H5 yang menyatakan “*personality* berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*” diterima.

Tabel 10. Tabel R Square T Pengaruh P-O fit, *personality* pada OCB karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.474	5.006

a. Predictors: (Constant), Personality, P-O Fit

Berdasar pada tabel 10 nilai *Unexplained Variance (e)* adalah sebagai berikut:

$$e2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0.489}$$

$$= 0.714$$

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka dapat disusun sebuah persamaan yang dapat menggambarkan hubungan antara *person organization fit*, *personality*, dan *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

$$Y2 = 0.149 X1 + 0.622 X2 + 0.714$$

Keterangan:

Y2 : OCB

X1 : P-O Fit

X2 : *Personality*

Uji Path Analysis

Tabel 11. Tabel Uji T Pengaruh P-O Fit, *Personality*, dan *Organizational Commitment* pada OCB.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.562	4.569

a. Predictors: (Constant), *Organizational Commitment*, *Personality*, P-O Fit

Berdasar pada tabel 11 nilai *Unexplained Variance (e)* untuk persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut,

$$\begin{aligned} e3 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0.581} \\ &= 0.647 \end{aligned}$$

Tabel 12. Tabel Uji T Pengaruh P-O Fit, *Personality* dan, *Organizational Commitment* pada OCB

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error		
1	(Constant)	11.972	4.669		2.564
	P-O Fit	-.043	.114	-.038	-.374
	<i>Personality</i>	.456	.088	.493	5.202
	<i>Organizational Commitment</i>	.598	.157	.405	3.798

a. Dependent Variable: OCB

Berdasar pada hasil analisis regresi diatas, maka dapat disusun sebuah persamaan yang dapat menggambarkan hubungan antara *person organization fit*, *personality*, *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

$$\text{Pers. 2 } Y2 = -0.038 X1 + 0.493 X2 + 0.405 Y1 + 0.647$$

Keterangan:

Y1 : *Organizational Commitment*

Y2 : OCB

X1 : P-O Fit

X2 : *Personality*

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- Setiap terjadi kenaikan *Person Organization Fit* akan diikuti kenaikan OCB -0.038 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- Setiap terjadi kenaikan *Personality* akan terjadi kenaikan pada OCB sebesar 0.493 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- Setiap terjadi kenaikan *Organizational Commitment* akan diikuti kenaikan OCB sebesar 0.405 apabila variabel lain diasumsikan tetap.

Berdasarkan perhitungan kedua persamaan regresi, maka dapat disimpulkan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y1 = 0.461 X1 + 0.320 X2 + 0.747 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y2 = -0.038X1 + 0.493 X2 + 0.405 Y1 + 0.647 \dots \dots \dots (2)$$

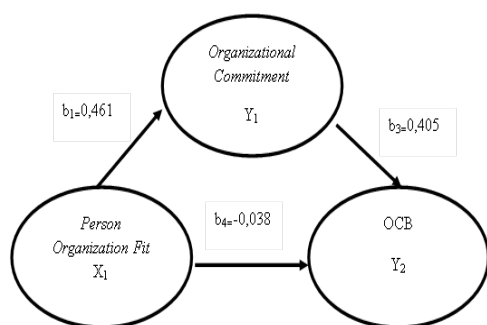
Dari persamaan tersebut maka dapat di peroleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Y1 (*organizational commitment*) ke Y2 (*Organizational Citizenship Behavior*). Pada persamaan (2) nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk *organizational commitment* sebesar 0.405 dengan nilai signifikan 0.000 yang artinya *organizational commitment* berpengaruh langsung pada OCB.

Pengaruh tidak langsung X1 (*Person Organization Fit*) ke Y2 (*Organizational Citizenship Behavior*). Pengaruh tidak langsung variabel *Person Organization Fit* pada OCB melalui *organizational commitment* dapat diketahui dengan mengalikan koefisien jalur dari *Person Organization Fit* pada persamaan 1 dan *organizational commitment* pada persamaan 2 yaitu $0.461 \times 0.405 = 0.187$

Total pengaruh koefisien jalur yaitu dengan menjumlahkan pengaruh langsung *Person Organization Fit* dan pengaruh tidak langsung yaitu $b4 + (b1 \times b3) = -0.038 + 0.187 = 0.149$

Berikut ini gambar analisis jalur untuk membuktikan efek intervening *organizational commitment* pada pengaruh *Person Organization Fit* pada OCB.

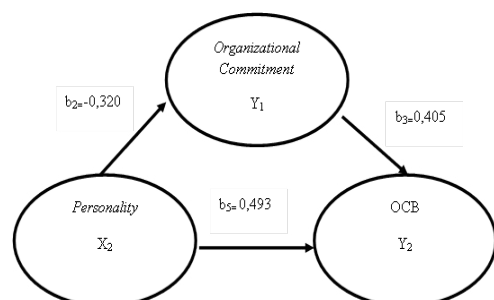


Gambar 2. Analisis Jalur Pengaruh *Person Organization Fit* pada OCB Melalui *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Intervening

Dapat diketahui dari hasil perhitungan tersebut bahwa total pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0.149, sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar -0.038. Hal ini berarti total koefisien jalur tidak langsung > koefisien jalur langsung yang mengidentifikasi bahwa H6 yang menyatakan bahwa, “*person organization fit* berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment*” diterima.

Pengaruh tidak langsung X2 (*Personality*) ke Y2 (OCB). Pada persamaan (2) nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk *Personality* sebesar 0.493 dengan nilai signifikan 0.000 yang artinya x2 berpengaruh secara langsung pada OCB. Pengaruh tidak langsung variabel *Personality* pada OCB melalui *Organizational Commitment* dapat diketahui dengan mengalikan koefisien jalur dari *Personality* pada persamaan 1 dan *Organizational Commitment* pada persamaan 2 yaitu $0.320 \times 0.405 = 0.725$. Total pengaruh koefisien jalur yaitu dengan menjumlahkan pengaruh langsung *Personality* dan pengaruh tidak langsung yaitu $b5 + (b2 \times b3) = 0.493 + 0.725 = 1.218$.

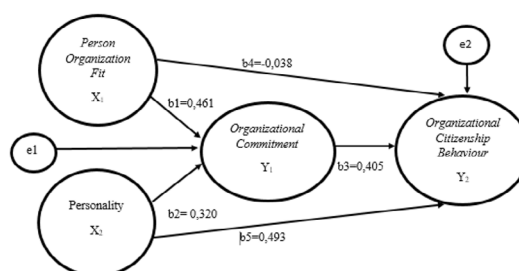
Berikut ini gambar analisis jalur untuk membuktikan efek intervening *Organizational Commitment* pada pengaruh *Personality* pada OCB.



Gambar 3. Analisis Jalur Pengaruh *Personality* pada OCB Melalui *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Intervening

Dapat diketahui dari hasil perhitungan di atas bahwa total pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 1.218, sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar secara langsung sebesar 0.493. Hal ini berarti total koefisien jalur tidak langsung > koefisien jalur langsung yang mengidentifikasi bahwa H7 yang menyatakan bahwa, “*personality* berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment*” diterima.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka gambar struktural analisis jalur full model sebagai berikut:



Gambar 4. Gambar Full Model analisis Jalur

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *person organization fit* mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan pada *organizational commitment* karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi dkk. (2014) juga menyatakan bahwa P-O fit berpengaruh signifikan pada *Organizational Commitment*.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *personality* mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan pada *organizational commitment* karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoeini dkk. (2015) juga menyatakan bahwa *Personality* berpengaruh signifikan pada *Organizational Commitment*.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *organizational commitment* mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Rashid (2012) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Commitment* pada OCB. Dalam penelitian yang dilakukan Perreira dan Berta (2015) yang juga menemukan hasil yang sama yakni *Organizational Commitment* berpengaruh secara langsung pada OCB. Ardi dan Sudarma (2015) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional

terhadap OCB. Ardi dan Sudarma (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap OCB. Udiyana dkk. (2015) juga menyebutkan bahwa komitmen berperan penting untuk perilaku OCB karyawan hotel operasional secara signifikan.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh langsung pada OCB karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* tidak memiliki pengaruh pada OCB (Mendoza dkk., 2008). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mosalaei dkk. (2014) juga menyatakan hal yang serupa yakni *Person Organization Fit* tidak berpengaruh secara langsung pada OCB.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *personality* mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sjahrudin dkk. (2013) juga menyatakan bahwa *Personality* berpengaruh signifikan pada OCB.

Berdasarkan uji analisis jalur (*path analysis*) *Person Organization Fit* pada OCB yang dimediasi oleh *organizational commitment* menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pada OCB melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening, dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.149 nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsungnya yakni sebesar -0.038. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pada OCB melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening (Farzaneh dkk., 2014).

Berdasarkan uji analisis jalur (*path analysis*) *Personality* pada OCB yang dimediasi oleh *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa *Personality* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pada OCB melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening, dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 1.218 nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsungnya yakni sebesar 0.493. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Personality* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pada OCB melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening (Ariani, 2014).

SIMPULAN DAN SARAN

Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Commitment*. *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*. *Person Organization Fit* tidak berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. *Personality* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*. *Personality* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*.

Perusahaan hendaknya memperhatikan kembali hal positif dari nilai perusahaan, kepedulian perusahaan terhadap karyawan, kultur positif dalam perusahaan, keterkaitan tujuan karyawan dengan perusahaan, serta kejujuran perusahaan dalam pengambilan keputusan. Setelah perusahaan memperhatikan beberapa hal tersebut maka *person organization fit* akan lebih maksimal dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*. hendaknya diperbaiki indikator ekstraversi dan stabilitas emosional karena di dalam kedua indikator ini menunjukkan nilai rata-rata sedang.

Solusi akan hal tersebut dapat melalui upaya manajemen perusahaan dalam memberikan rasa tenang, membuat karyawan merasa percaya diri, memberikan rasa aman serta memberikan ruang untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi, sehingga akan lebih maksimal dalam karyawan akan menunjukkan *organizational citizenship behavior*. Indikator *organizational commitment* yang masih sangat perlu diperhatikan yaitu komitmen kontinuans, indikator tersebut hendaknya diperbaiki karena indikator dari *organizational commitment* tersebut menunjukkan nilai rata-rata sedang. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan yaitu perusahaan dapat memperhatikan kembali kebutuhan karyawan agar karyawan, memberikan hak dan kewajiban karyawan serta kepercayaan sesuai prosedur dan adil, agar karyawan dapat tetap tinggal dan melakukan komitmen berkelanjutan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

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

- F. 2014. Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1 (1).
- Ardi, R. T. B & Sudarma, K. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (2).
- Ariani, D. W. 2014. Relationship Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Service Industries in Indonesia. *Research Journal of Business Management*.
- 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.
- Bretz, R. D., J & Judge, T. A. 1992. The Relationship between Person-Organization Fit and Career Success. 1–34.
- Chan, D. 1996. Cognitive Misfit of Problem-Solving Style at Work: A Facet of Person-Organization Fit. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 68 (3): 194–207.
- 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.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Golafshani, M. R & Rahro, M. 2013. Identification of Personality Traits Affecting on Development of Organizational Citizenship Behavior. *Middle East Journal of Scientific Research*. 16 (2): 274–281.
- Izzati, U. A., Suhariadi, F & Hadi, C. 2015. Personality Trait as Predictor of Affective Commitment. *Open Journal of Social Sciences*. 3: 34–39.
- Khaola, P. P & Sebotsa, T. 2015. Person-Organisation Fit, Organisational Commitment and Organisational Citizenship Behavior. 1: 67–74.
- Kristof, A. L. 1996. Person-Organization Fit: An Integrative Review of It's Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*. 49 (1): 1–49.
- Lamm, M. S., Shaw, G. E., Kuyumcu, D & Dahling, J. 2010. The Effect of Person-Organization Fit on the Display of Organizational-Citizenship Behaviors Directed towards the Organization (OCB-Os). *Tcnj Journal of Student Scholarship*. 12: 1–8.
- Jesús Suárez-Mendoza, M & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. 2008. The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands. *International journal of organizational Analysis*. 15 (1): 56-76.
- Meyer, J. P & Allen, N. J. 1991. A Three-Component Concetualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*.
- Mosalaei, H., Nikbakhsh, R & Tojari, F. 2014. The Relationship between Personality Traits and Organizational Citizenship Behavior on Athletes. *Bull. Env. Pharmacol. Life Sci*. 3: 11-15.
- Organ, D. W & Lingl, A. 1995. Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*. 135 (3): 339–350.
- Ortiz, M. Z., Rosario, E., Marquez, E & Colón, G. P. 2015. Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior in a Sample of Private Banking Employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 35 (1/2): 91–106.
- Guntur, W. 2012. Pengaruh Person–Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*. 1 (1): 1-7.
- Perreira, T & Berta, W. 2015. Increasing OCB: The Influence of Commitment, Organizational Support and Justice. *Strategic HR Review*. 14 (1/2): 13–21.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B & Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Future Research. *Journal of Management*. 26 (3): 513–563.
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., van der Molen, H. T & Born, M. P. 2015. Personality and Organizational Citizenship Behavior in Indonesia: The Mediating Effect of Affective Commitment. *Asian Business & Management*. 14 (2): 147–170.
- Singh, A. K & Singh, A. P. 2009. Does Personality Predict Organisational Citizenship Behavior among Managerial Personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 35 (2): 291–298.
- Rashid, M. Z. A & Khan, S. K. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. 3 (8): 83–91.
- Rejeki, A. T & Wulansari, N. A. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*.
- Robbins, S. P & Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behavior 15Th Ed*. USA: Pearson.
- Saputra, V. D & Yuniawan, A. 2012. Kepribadian Dosen yang Berpengaruh terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Sambung, R. 2014. Pengaruh Kepribadian terhadap OCB dengan Komitmen sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. 3: 1–16.
- Sawitri, D., Suswati, E & Huda, K. 2016. The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment,

- Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Performance. *International Journal of Organizational Innovation*. 9 (2).
- Sjahrudin, H & Sudiro, A. A. 2013. Organizational Justice, Organizational Commitment and Trust in Manager as Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 4 (12): 133–142.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, B. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Caps.
- Tugal, F. N & Kilic, K. C. 2015. Person-Organization Fit: It's Relationships with Job Attitudes and Behaviors of Turkish Academicians. *International Review of Management and Marketing*, 5 (4): 195–202.
- Udiyana, I. B. G., Wignjohartoyo, P & Sulasmi, S. 2015. Mama Model Approach: It's Implication to Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Operational Hotel Employee. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 6 (2).
- Wei, Y. 2013. *Behavior: Time perspective*, (October 2013). 101–114.
- Westerman, J. W & Cyr, L. A. 2004. An Integrative Analysis of Person–Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*. 12 (3): 252–261.