

**PENGARUH PERSONALITY, JOB EMBEDDEDNESS DAN PERSON-JOB FIT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada Driver Towing CV. Hegar Reja Mulia Kebumen)**

Isabella Ina Hure Making, Sulis Riptiono

**S-1 MANAJEMEN, STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa *jauh personality, job embeddedness, person-job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi pada karyawan CV. Hegar Reja Mulia. Pengumpulan data digunakan dengan kuisioner dengan skala Likert 4. dengan jumlah sampel 40 responden. Metode yang digunakan adalah *sampel jenuh*. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis jalur dan diolah dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *Personality* tidak berpengaruh terhadap *OCB*. *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.

Kata kunci : *personality, job embeddedness, person-job fit*, komitmen organisasi,

*organizational citizenship behavior*.

**Abstrak**

This study aims to find out how far *personality, job embeddedness, person-job fit* towards *organizational citizenship behavior* through *organizational commitment* to employees of CV. Hegar Reja Mulia. Data collection was used with questionnaires with a Likert scale 4. with a sample of 40 respondents. The method used is a saturated sample. The hypothesis is tested using path analysis techniques and processed using *SPSS for Windows* version 23.0. The results of this study indicate that *personality* has a positive and significant effect on *organizational commitment*. *Job embeddedness* has a positive and significant effect on *organizational commitment*. *Person-job fit* influences *organizational commitment*. *Personality* does not affect *OCB*. *Job embeddedness* has a positive and significant effect on *OCB*. *Person-job fit* has a positive and significant effect on *OCB*. *Organizational commitment* has a positive and significant effect on *OCB*.

Keyword : *personality, job embeddedness, person-job fit*, *organizational commitment, organizational citizenship behavior*.

## PENDAHULUAN

Menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjelaskan aktivitas perusahaan. Perkembangan industri di Indonesia sekarang ini berlangsung sangat pesat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini berdampak kebutuhan masyarakat dari tahun ke tahun merupakan salah satu pemicu percepatan tumbuhnya industri di Indonesia. Berbagai macam industri seperti tekstil, elektronik, kimia farmasi, baja / industri pengelolaan logam sampai ke industri otomotif yang merajai di Indonesia terus berkembang. Adanya hal ini semakin banyak peredaran mobil di Indonesia maka berdampak jual beli yang tinggi. Di samping itu baik perusahaan otomotif ataupun perusahaan jual beli otomotif misalnya untuk sekedar mengantarkan kendaraannya ke luar kota dan ke luar pulau dengan adanya ini sangat membutuhkan jasa angkut mobil. Dengan secara kebetulan biasanya juga ada banyak orang yang membutuhkan jasa ini misalnya untuk sekedar mengantarkan kendaraan ke kota lain. Dengan ini jasa angkut mobil sangatlah dibutuhkan bagi para pembisnis maupun para perusahaan dan masyarakat yang ada di Indonesia.

CV. Hegar Reja Mulia merupakan salah satu *Commanditaire Vennooschap* yang ada di Kebumen. Organisasi ini bergerak di bidang jasa angkut mobil atau supir towing dan operator alat berat. Sampai saat ini jumlah karyawan mencapai 40 orang karyawan. Berdasarkan wawancara peneliti menemukan fenomena perilaku kewarganegaraan organisasi dimana para karyawan merasa bahwa pentingnya memberikan pertolongan dan perhatian pada

karyawan lain. Dengan mau mengerjakan tugas tanpa mengharap imbalan, karyawan merasa bahwa pekerjaannya dijalani dengan iklas dan penuh rasa tanggung jawab. Menurut Organ (1998) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku extra role yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. indikator *OCB*: *Altruism* (Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela), *Civic Virtue* (kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi), *Conscientiousness* (kesadaran diri), *Courtesy* (perilaku baik dan sopan terhadap orang lain), *Sportmanship* (sportif), Organ (1998). Ada satu bentuk perilaku organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan. Di Indonesia dikenal sebagai istilah perilaku kewarganegaraan organisasi yang merupakan perilaku ideal organisasi yang mulai marak diperbincangkan karena perilaku ini mampu menunjang produktifitas dalam perusahaan. Istilah asing menyebutnya dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang lambat laun istilah ini dapat diterima dalam dunia industri dan mulai sering digunakan di Indonesia. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi.

Dalam organisasi ini para driver selalu memberikan perhatian yang lebih secara iklas dan sukarela untuk karyawan lainnya. Misalnya ketika oper driver sewaktu-waktu, jika ada kerusakan kecil pada mobil towing driver bersedia untuk memperbaikinya. Mencuci mobil towing yang baru saja dipakai. Dilain waktu para driver juga melakukan perilaku kewarganegaraan tidak hanya sesama karyawan di dalam organisasi

juga, bahkan antar organisasi para driver juga mau melakukannya. Sedangkan perilaku yang terbesar bagi seorang driver adalah mau mengorbankan uangnya untuk keperluan organisasi terlebih dahulu, walaupun sekedar untuk membeli bensin atau membayar kerusakan kecil yang terjadi pada saat perjalanan. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai *OCB* di CV. Hegar Reja Mulia.

Dari beberapa pendapat *OCB* merupakan perilaku yang juga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Perilaku ini tidak serta merta muncul tanpa ada faktor-faktor yang mempengaruhi. Organisasi dan individunya sendiri memiliki peran dalam munculnya *OCB* tersebut. Organisasi akan berhasil apa bila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan (konsumen), serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Dengan adanya banyak hal positif yang ada di organisasi ini banyak driver yang merasa nyaman untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ada memberikan dampak positif setiap harinya, satu sama lain merasakan nyaman dan selalu sedia dalam pekerjaan apapun dalam organisasi, karena pekerjaan adalah hobi masing-masing para karyawan. Rasa nyaman, bangga, dan setia munculah komitmen organisasi pada setiap karyawan. Robbins (2008:100-101) menyatakan komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi

tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Indikator Komitmen Organisasi Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, (Mowday, Steers dan Porter, 1982).

Faktor yang mendukung untuk kecapaian organisasi dan nilai individu yang berdampak positif bagi perusahaan. Dari banyaknya karyawan yang ada dalam organisasi setiap karyawan mempunyai sifat masing-masing. adanya sikap terbuka dari para karyawan menimbulkan hubungan di dalam organisasi selalu sehat dan selalu memberikan pendapat baik organisasi maupun karyawan lain. Hal ini selalu di respon dengan baik dalam organisasi. Perilaku tambahan yang pertama disebut *Personality*. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) *Personality* dapat digambarkan sebagai sifat-sifat yang ditunjukkan oleh seseorang. *Personality* manusia terbentuk dari banyak sekali komponen (sifat). Indikator *personality* : Tegas kepada siapa saja (*Ekstroversi*). Dengan mudah mempercayai orang lain (*Agreeableness*). Tidak mudah gugup, tagang, kuatir atau gelisah, stabilitas emosi (*Emotional Stability*). Terbuka pada pengalaman dan Selalu mencoba hal baru (*Openness to Experience*), selalu bekerja dengan rasa tanggung jawab (*conscientiousness*) Costa & McCrae, (1992).

Di organisasi ini para driver mempunyai sifat yang ramah tamah, mudah

akrab terhadap orang disekitar hal ini sangat dibutuhkan ketika kita mendapatkan konsumen baik mempertahankan ataupun menemukan konsumen baru.

Hal positif yang terjadi pada karyawan di organisasi ini muncul rasa kelekatan dalam organisasi. Dengan hal yang ada seperti hubungan baik dengan karyawan lain atau pemilik perusahaan, kecocokan dalam suatu pendapat dan hal yang ada dalam organisasi serta banyaknya pengorbanan yang sudah dilakukan dalam organisasi secara bersama-sama dengan sukarela dan penuh rasa tanggung jawab. Beberapa hal tersebut menimbulkan kesan yang baik bagi karyawan sehingga karyawan tidak ingin meninggalkan organisasi. Konsep pelekatan pekerjaan mewakili konstelasi kekuatan yang luas yang mungkin mempengaruhi keterikatan karyawan ke organisasi yang mempekerjakan mereka (Mitchell et al. 2001). Indikator kelekatan organisasi. Mitchell *et al* (2001) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator penting dari *on the job embeddedness*, yaitu : Hubungan (*Links*), Kecocokan (*Fit*), Pengorbanan (*Sacrife*)

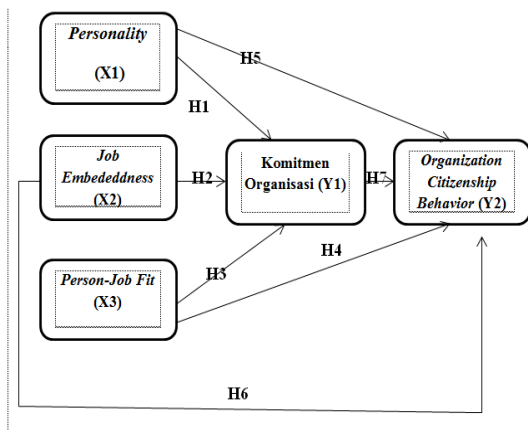
Kesesuaian individu dengan pekerjaannya menimbulkan hal positif dan memiliki standar kemampuan dan keahlian seperti apa yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya. Selalu merasa cocok dengan pekerjaannya, selalu memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi dan konsumennya. Farzaneh (2014:674) menyatakan bahwa *Person- Job Fit* merupakan kebutuhan kesesuaian yang terjadi ketika pasokan yang ditawarkan oleh pekerjaan kompatibel dengan kebutuhan, preferensi, dan keinginan individu. Indikator *PJ-Fit* : Nilai (konsep dalam diri dengan apa yang di anggap baik atau buruk), Tujuan(hasil yang berusaha dicapai individu melalui perilaku atau tindakan), Kebutuhan

Psikologi( pengenalan, ingatan, daya khayal dan cara berfikir individu dengan organisasi), Minat (rasa suka atau ketertarikan terhadap aktivitas tanpa ada yang menyuruh, Gaji (bentuk kompensasi yangdikaitkan individu terhadap pekerjaan, *KSAOs* (dibutuhkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengetahuan dan hal lain untuk melihat seberapa baik individu mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (*Knowleddges, Skill, Attitude Dan Others*))

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (postivisme). Pendekatan ini merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya terwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau pengujian terhadap hipotesis yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainya (Creswell, 2010). Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian pada prinsip rasional empirik. Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian para peneliti harus menemukan permasalahan dan hipotesis untuk diuji berdasarkan atas kriteria-kriteria yang ditetapkan serta alat analisis yang akan digunakan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 Driver dan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis jalur. Sedangkan r tabel dalam penelitian ini 0,3120 dan t tabel dalam penelitian ini 2,028 dengan rumus dimana jumlah variabel bebas di kurang dengan jumlah responden.

### Kerangka konseptual :



### HASIL DAN PEMBEHASAN

Data yang sudah diujikan dinyatakan valid dan reliabel karena semua butir melebihi nilai  $r$  tabel dan nilai alpha. Sedangkan hasil pengaruh antara variabel bebas dan terikat di jelaskan sebagai berikut :

H1: Berdasarkan hasil uji t pada variabel *personality*, diperoleh nilai sebesar 2,322 dengan signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ . ini membuktikan bahwa *personality* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. *Personality* memberikan pengaruh lebih bermakna terhadap komitmen pada para driver. Dibandingkan faktor lingkungan karena faktor pribadi lebih bersifat menetap dan lebih sulit untuk dirubah dibandingkan faktor lingkungan.

H2: Berdasarkan hasil uji t pada variabel *job embeddedness*, diperoleh nilai sebesar 0,296 dengan signifikansi sebesar  $0,769 > 0,05$ . Ini membuktikan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi. *Job embeddedness* tidak berpengaruh karena kelekatan organisasi yang terjadi dengan para driver kurang terjadi di setiap harinya sehingga belum terjadinya komitmen organisasi di CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

H3: Berdasarkan hasil uji t pada variabel *person-job fit*, diperoleh nilai sebesar 5,714 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . ini membuktikan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya kecocokan yang ada pada setiap diri para driver dan sesuai dengan *skills* hal ini mampu menjadikan komitmen organisasi pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

H4: Berdasarkan hasil uji t pada variabel *personality*, diperoleh nilai sebesar 0,569 dengan signifikansi sebesar  $0,573 > 0,05$ . Ini membuktikan bahwa *personality* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *OCB*. *Personality* tidak berpengaruh karena trait seharusnya memberikan sikap dan mampu berperilaku maka trait tidak bisa secara langsung berpengaruh terhadap perilaku.

H5: Berdasarkan hasil uji t pada variabel *job embeddedness*, diperoleh nilai sebesar 2,539 dengan signifikansi sebesar  $0,16 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh langsung terhadap *OCB*. Semakin dilakuknya *embedded* yang lebih sering terutama dalam hal pekerjaan pada para supir mampu meningkatkan *OCB* di CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

H6: Berdasarkan hasil uji t pada variabel *person-job fit*, diperoleh nilai sebesar 5,795 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh langsung terhadap *OCB*. Kecocokan pekerjaan yang ada pada para driver dengan kesesuaian antara individu dengan *skills* dan pekerjaan yang diinginkan menimbulkan perilaku kewarganegaran pada para driver yang ada di CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

H7: Berdasarkan hasil uji t pada variabel komitmen organisasi, diperoleh nilai sebesar 2,646 dengan signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap *OCB*. Setiap individu ingin selalu berada dalam organisasi dan merasakan nyaman terhadap organisasi ini menimbulkan perilaku kewarganegaraan pada organisasi.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

1. *Personality* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *personality* dapat menstimuli peningkatan komitmen organisasi *driver* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.
2. *Job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi *driver* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.
3. *Person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *person-job fit* dapat menstimuli peningkatan komitmen organisasi *driver* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.
4. *Personlity* tidak berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *personality* tidak dapat meningkatkan *Organizational citizenship behavior driver* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen..

5. *Job embeddedness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* dapat menstimuli peningkatan *organizational citizenship behavior driver* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

6. *Person-job fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *person-job fit* dapat menstimuli peningkatan *organizational citizenship behavior driver* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menstimuli peningkatan *organizational citizenship behavior driver* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

### **SARAN**

- a. *Personality* dalam penelitian ini sudah baik. Namun *personality* adalah hal yang susah di rubah karena kepribadian sudah ada dalam diri masing-masing pada para. Karena kepribadian yang memang tidak bisa dirubah maka para manajemen atau organisasi harus memberikan rasa nyaman untuk para *driver*. Misal dengan cara memberikan hal-hal yang lebih nyaman untuk para *driver*. Memberikan fasilitas yang cukup, memberikan motivasi bagi para karyawan dan manajemen juga harus mendengarkan keluh kesah para *driver* untuk semua yang terjadi pada saat mereka bekerja.
- b. *Job embeddedness* yang baik sudah baik di organisasi ini namun manajemen harus memberikan dukungan untuk para driver

misalnya dengan mengadakan pertemuan yang lebih rutin guna membahas tentang apa yang terjadi saat ini. Dengan adanya hal ini dan sering bertemunya pada para *driver* maka mampu memberikan hubungan yang lebih baik lagi dengan semua *driver* yang ada dan pemilik perusahaan.

- c. *Person-job fit* dalam penelitian ini menurut responden sudah baik, ini ditunjukkan bahwa para *driver* memang sudah cocok dengan pekerjaan mereka. Menyupir adalah *skills* yang sudah dimiliki para individu, maka *person-job fit* meningkatkan komitmen organisasi dan *OCB* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen, namun pemilik perusahaan juga harus mampu memberikan kenyamanan para *driver* sesuai dengan kebutuhannya dengan memberikan fasilitas yang lebih baik lagi agar para *driver* selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan tetap bertahan dalam organisasi ini.
- d. Tanggapan komitmen organisasi pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen sudah baik ini dilihat dengan adanya lama masa kerja karyawan dengan minimal 2 tahun. Namun dilihat dari indikator keinginan keras sesuai dengan organisasi para *driver* merasa kurangnya perhatian. Pemilik perusahaan harus bisa mengupayakan memberikan perhatian yang lebih untuk setiap *driver* yang ada dalam organisasi. Meningkatnya hal tersebut maka akan terjadi komitmen organisasi dan menimbulkan perilaku kewarganegaraan yang terjadi para *driver* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.
- e. Tanggapan *organizational citizenship behavior* pada CV. Hegar Reja Mulia Kebumen sudah baik menurut responden. Tapi akan lebih baik lagi ditingkatkan pada salah indikator *sportmanship* atau

*sportif* pemilik perusahaan memberikan rasa adil untuk organisasi baik dengan karyawan lama ataupun baru. Dengan adanya ini pemilik perusahaan harus mampu memberikan hasil yang baik untuk perusahaan guna meningkatkan perilaku kewarganegaraan yang terus berkelanjutan. Dengan meningkatkan hal tersebut para *driver* mampu merasakan adil yang diberikan oleh perusahaan sehingga para *driver* mampu bekerja dengan baik dan memberikan *goodwill* bagi perusahaan serta meningkatkan profit bagi CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Debora, Ali. Fakultas Psikolog. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Universitas Indonesia. Makara, Sosial Humaniora. Vol 8, No. 3. Desember 2004: 105 – 111.
- Ghozali, I. 2016 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Edisi 9.
- Iqra, Rozeyta. 1Faculty of Management, Universiti Teknologi, Malaysia (UTM). 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, 2013.
- Juliati, et al. Universitas Negeri Semarang. 2015. Pengaruh Person-Organization Fit Dan Person Job Fit Pada *Ocb*.

- Kristof-Brown, Amy L., dkk. 2005. "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person- group, and Person-Supervisor Fit." *Personnel Psychology*, Vol. 58, 281-342.
- Muhamad, 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Kerinci).
- Mushaf, M.A., Al-Saqry, R. dan Obaid, H.J. The impact of personality factors on organizational citizenship behavior. University of kufa, Najaf, iraq. ISSN: 2375-3757.
- Marita, A. 2017 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi
- Muhamad. 2018. Pengaruh On The Job Embeddedness Terhadap Organization Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 60. No. 3.
- Ollani., I Wayan. 2017. Pengaruh Person Job-Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organization Citizenship Behavior (Ocb). *E jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Reza,. Ali. 2017. Islamic University, Parand, Iran. The Influence Of Job Embeddedness On Organizational Comimitment Using By Stuctural Equation Modeling PLS Method, a Case Study in Iranian Oil Terminals Company\_Kharg Island.
- Ria Lestari, 201. Pengaruh Dimensi Kepribadian *The Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Universitas Kadiri. April 2018. Vol. 3. No. 1.
- Sarwono, J. 2007. Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. "Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of Literature." *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54, No. 6.
- Uhkti. 2017 Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan *Job Crafting* Terhadap *work Engagement* Dan *Person-Job Fit* Sebagai Variabel Mediasi.
- Wiwi, Ketut 2017. "Pengaruh Person-Organization Fit Dan Personality Pada Organization Citizenship Behavior Denga Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening.
- Wijayanto, R., Kismono, G. 2004. The Effect Of Job Embeddedness On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Role Of Sense Of Responsibility. *Gadjah Mada International Journal Of Business*. September 2004, Vol. No.3, Pp.335—35.