

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSONALITY* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***  
(Suatu Studi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Galuh Ciamis)

Dian Adiana<sup>1</sup>, Elin Herlina<sup>2</sup>, Toto<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh  
totofeunigal@ac.id

**Abstrak**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya organizational citizenship behavior pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis yang diakibatkan oleh belum optimalnya person organization fit dan personality pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh Person Organization Fit terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada tenaga kependidikan FKIP Universitas Galuh?; 2) Bagaimana pengaruh Personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada tenaga kependidikan FKIP Universitas Galuh?; 3) Bagaimana pengaruh Person Organization Fit dan Personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada tenaga kependidikan FKIP Universitas Galuh? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah 31 orang responden sebagai tenaga kependidikan di kantor FKIP Universitas Galuh, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 31 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan person organization fit terhadap organizational citizenship behavior pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya apabila person organization fit sudah baik maka organizational citizenship behavior akan meningkat; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan personality terhadap organizational citizenship behavior pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya apabila personality sudah baik maka organizational citizenship behavior akan meningkat; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan person organization fit dan personality terhadap organizational citizenship behavior pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya apabila person organization fit dan personality sudah baik maka organizational citizenship behavior akan meningkat.*

*Kata Kunci: Person Organization Fit, Personality dan Organizational Citizenship Behavior*

**PENDAHULUAN**

Pada era ini hendaknya setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dianggap penting yang sangat berpengaruh terhadap keefektifan kinerja organisasi terutama dalam jangka panjang. Hal ini dilakukan semata-mata sebagai salah satu upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Seorang karyawan harus memiliki produktivitas dan daya guna yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi karena hal tersebut akan menentukan bagaimana produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Bagus atau tidaknya produktivitas seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kinerja yang ditunjukkannya dalam perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku pegawai yang muncul diluar dari kewajiban kerja

karyawan yang meliputi beberapa tugas baru sebagai sukarelawan yang mengerjakan sesuatu untuk kepentingan bersama. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga sebuah sikap secara sukarela oleh pegawai dalam mengerjakan tugas melebihi beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya tanpa adanya permintaan dan pemberian hadiah secara formal dari organisasi. Salah satu sikap strategi dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Universitas Galuh diawali berdirinya Sekolah Tinggi (STKIP, STH, STIE, STISIP dan STP). Universitas Galuh (UNIGAL) resmi terbentuk pada tahun 1998 dengan SK. Dikti Nomor 114/Dikti/Kep/1998 Tanggal 08 April 1998 yang menetapkan penggabungan (*merger*) dari 5 (lima) sekolah Tinggi yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis, kemudian ditetapkan dengan SK Dewan Pengurus Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis, No. 059/SK/YPG-Cms/V/1998 tentang Pendirian Universitas Galuh yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis. Saat ini Universitas Galuh memiliki 7 Fakultas dan 1 program Pascasarjana, dengan jumlah 24 prodi aktif. Namun seiring berkembangnya zaman, dengan kerja keras, kebijakan, pengelolaan yang baik, budaya, komitmen dari seluruh lapisan karyawan hingga akhirnya membawa Unigal menjadi Universitas dengan prestasi dan reputasi yang membanggakan. Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 19 ayat 1 yang menyatakan bahwa : “Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi”.

Berdasarkan data hasil rekapan penilaian DP3 pada karyawan FKIP menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan berada pada angka 85,77 dengan predikat baik. Penilaian tersebut meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Adapun data hasil rekapan DP3 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Penilaian DP3 Tenaga Kependidikan**  
**FKIP Universitas Galuh Ciamis**

No	Komponen-Komponen	Rata-Rata
1	Kesetiaan	90,80
2	Prestasi Kerja	84,50
3	Tanggung jawab	84,30
4	Ketaatan	89,00
5	Kejujuran	84,40
6	Kerjasama	84,00
7	Prakarsa	84,00
8	Kepemimpinan	84,10

Sumber : Kasubag Kepegawaian FKIP, 2021

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa berdasarkan daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) secara keseluruhan bahwa kinerja pegawai sudah mendapatkan penilaian yang baik. Namun demikian berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai yang bernama Susi Susilawati yang dilakukan peneliti pada FKIP Universitas Galuh diketahui bahwa masih terdapat isu-isu mengenai kurang optimalnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satu nya yaitu :

**Tabel 1.2**  
**Isu-isu mengenai kurang optimalnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior***  
**(OCB) pada FKIP Universitas Galuh**

No	Isu – isu mengenai perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada FKIP Universitas Galuh
1	Inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah .
2	Kurang nya partisipasi karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan,
3	Tidak semua karyawan dapat memberikan toleransi kepada rekan kerjanya. Hal itu yang menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di FKIP Universitas Galuh.

**Sumber : Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai yang bernama Susi Susilawati**

Untuk memperkuat penelitian penulis melakukan pra survei untuk mengetahui perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang sebenarnya terjadi pada karyawan dengan menggunakan kuesioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dibagikan kepada 20 orang responden yaitu karyawan FKIP Universitas Galuh

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) FKIP Universitas Galuh**

Variabel Y	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Organizational Citizenship Behavior OCB	Altruism	0	2	8	8	2	50	2.50
	Conscientiousness	1	4	8	6	1	58	2.90
	Sportmanship	0	4	7	6	3	52	2.60
	Courtesy	2	3	8	7	0	60	3.00
	Civic Virtue	0	4	9	6	1	56	2.80
<b>Skor Rata-rata Organizational Citizenship Behavior</b>								<b>2.76</b>

**Sumber : Hasil Pra Survei FKIP Universitas Galuh tahun 2021**

Berdasarkan hasil Tabel 1.3 mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada kisaran angka 2.76 dari nilai maksimal yaitu 5. Maka dapat disimpulkan bahwa kurang adanya toleransi yang diberikan jika mendapat masalah atau melakukan kesalahan dalam bekerja, karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan orang lain, kurangnya kesediaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya keinginan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Suatu Studi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang responden sebagai tenaga kependidikan di kantor FKIP Universitas Galuh. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara total karena jumlah tenaga kependidikan di kantor FKIP berjumlah 31 orang atau kurang dari 100 orang. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah angket yang disebarkan kepada responden untuk mengetahui keberadaan masing-masing variabel. Data sekunder yang juga dipentingkan dalam penelitian

ini adalah sejumlah kepustakaan dan dokumen-dokumen penting yang dapat memperjelas permasalahan dalam penelitian ini. Data kepustakaan berasal dari buku-buku yang menjelaskan tentang konsep- pendahuluan yang membutuhkan beberapa referensi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Chitizenship Behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis**

*Person organization fit* (POF) sebagai bentuk kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai. Jika suatu organisasi sedang menghadapi lingkungan yang dinamis serta membutuhkan pekerja yang siap mengubah tugas-tugas dan berpindah tim dengan mudah, maka yang penting adalah dengan melihat kecocokan kepribadian pekerja dengan budaya keseluruhan organisasi. POF menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan perilaku *Organizational Chitizenship Behavior* dalam organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan kecocokan seseorang bukan hanya dalam konteks pekerjaan saja, melainkan dengan organisasi secara keseluruhan. Seorang pegawai dikatakan memiliki *person organization fit* jika ia memiliki keterikatan dan kesesuaian prinsip, norma atau nilai dengan organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa promosi *person organization fit* pada pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis tercapai sebesar 1.389 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 1.303 – 1.550. Artinya bahwa *person job fit* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis selama ini sangat baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator *goal congruence* (kesesuaian tujuan) dengan skor rata-rata 141. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator *employee need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan karyawan) dengan skor rata-rata 137. Sementara berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational chitizenship behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,565 yang memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 31,87% yang artinya bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational chitizenship behavior* sebesar 31,87%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (29) diperoleh bobot  $t_{hitung} = 3,683$  sedangkan bobot  $t$

tabel = 2,045. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Wei (2013:103) yang menyatakan bahwa: “P-O *fit* berpengaruh terhadap indikator OCB-I dan OCB-O. Secara keseluruhan, OCB secara luas dianggap sangat penting dan bermanfaat bagi organisasi”. selanjutnya menurut Tugal & Kilic (2015:200) bahwa: “Dalam beberapa tahun terakhir, PO *fit* telah menjadi konstruksi penting bagi periset dan praktisi organisasi untuk memprediksi berbagai perilaku dan perilaku di tempat kerja”. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, karena tingkat dimana karyawan merasa terintegrasi dalam organisasinya dan seberapa sering karyawan melakukan tindakan sukarela dan membantu yang membantu organisasi.

### **Pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif dari warga organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Oleh karena itu penelitian yang menguji faktor-faktor yang dapat mendorong warga organisasi untuk menunjukkan OCB sangat perlu dilakukan. Salah satu faktor pembentuk OCB adalah kepribadian (*personality*), karena kepribadian berpengaruh terhadap perilaku yang memberikan manfaat langsung kepada organisasi pada umumnya. Kepribadian (*personality*) adalah satu pola watak (*traits*) yang relative permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *personality* pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis tercapai sebesar 1.313 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 1.303 – 1.550. Artinya bahwa *personality* pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis selama ini sangat baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kehati-hatian (*conscientiousness*) dan indikator stabilitas emosional (*emotional stability*) dengan skor rata-rata 134,5. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator ekstraversi (*extraversion*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) dengan skor rata-rata 128.



Sementara berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh *personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,721 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 51,92% yang artinya bahwa *personality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 51,92%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpha) untuk uji dua pihak dan  $dk = n - 2$  (29) diperoleh bobot  $t_{hitung} = 5,596$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 2,045$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata *personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sambung & Iring (2014:1) 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”. Selanjutnya Mosalaei *et al.*, (2014:11) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “Ada hubungan yang signifikan antara dimensi *personality* keterbukaan pengalaman, keramahan, dan *conscientiousness* pada OCB”. Dengan demikian maka *personality* dapat mempengaruhi beberapa variabel yang di dalam penelitiannya disebutkan bahwa *personality* merupakan variabel yang mempengaruhi *organizational commitment* dan OCB secara langsung dan signifikan.

### **Pengaruh Person Oranization Fit dan personality terhadap Organizational Chitizenship Behavior pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku pegawai yang muncul diluar dari kewajiban kerja karyawan yang meliputi beberapa tugas baru sebagai sukarelawan yang mengerjakan sesuatu untuk kepentingan bersama. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga sebuah sikap secara sukarela oleh pegawai dalam mengerjakan tugas melebihi beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya tanpa adanya permintaan dan pemberian hadiah secara formal dari organisasi. Salah satu sikap strategi dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah

karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Organizational Citizenship Behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis tercapai sebesar 1.318 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 1.303 – 1.550. Artinya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis selama ini sangat baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator *conscientiousness* (kesadaran diri) dengan skor rata-rata 135. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator *civic virtue* (kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi) dengan skor rata-rata 129,5. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *person organization fit* dan *personality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil uji korelasi sebesar 0,727 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 52,88% yang artinya bahwa *person organization fit* dan *personality* memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 52,88%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2-1$  (28) diperoleh bobot  $F_{hitung} = 15,709$  sedangkan bobot  $F_{tabel} = 3,34$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata *person organization fit* dan *personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Podsakoff, *et al.* (2009) menyatakan bahwa:

Efek dari OCB tidak hanya dirasakan bagi organisasi melainkan bagi individu yang mencerminkan OCB itu sendiri. Individu yang menampilkan OCB akan cenderung mendapatkan penilaian kinerja yang lebih baik dari pemimpinnya daripada karyawan yang tidak menampilkan OCB. Hal ini dikarenakan karyawan yang menampilkan OCB akan lebih disukai dan dianggap lebih menguntungkan bagi organisasi atau adanya kemungkinan lain seperti pimpinan yang sadar bahwa OCB memainkan peranan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi dan menganggap OCB sebagai bentuk dari komitmen seorang karyawan, akan menilai kinerja karyawan yang menampilkan OCB lebih baik daripada yang tidak menampilkan OCB.

Selanjutnya menurut Aldag dan Resckhe dalam Darto (2014) yang menyatakan bahwa



*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwit N. Aussy (2017) yang menguji pengaruh *person organization fit* dan *personality* pada *organizational citizenship behavior* dengan *organizational commitment* sebagai variabel intervening dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan *person organization fit* dan *personality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

## SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya apabila *person organization fit* sudah baik maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya apabila *personality* sudah baik maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *person organization fit* dan *personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya apabila *person organization fit* dan *personality* sudah baik maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja karyawan*. *Jurnal Penelitian Psikologi*.

- 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.
- DR. Deni Darmawan, S.Pd., M.Si., *Metode Penelitian Kuantitatif*, Rosda, Bandung, 2019.
- Dita Amanah dan Dedy Ansari Harahap. 2018. *Examining The Effect of Product Assortment and Price Discount Toward Online Purchase Decision of University Student in Indonesia*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 20, No 2.
- Fitriastuti, Triana. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Jurnal Dinamika Manajemen.
- Guntur, Wahono P., (2012). *Pengaruh Person Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat*. Semarang: Management Analysis Journal.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Organ, D. W. 2013. *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean Up Time*. New York: Human Performance.
- 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
- R Supomo, Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Rivai, Veitzhal. dan Basri, A. (014. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational Behavior (Twelfth Edition)*. New Jersey: Pearson Education Inc.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2014. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-asas Manajemen. Cetakan Kesatu*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Penerbit Yrama Widya
- Wade, Carole, & Tavriss, Carol. (2007). *Psikologi*: Edisi Kesembilan. Jakarta: Penerbit Erlangga
- 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.
- Yahaya, A., Boon, Y., Ramli, J., Baharudin, N. A., N., Ismail, J., & Shariff, Z. (2011). *The implications of Organizational Citizenship Behavior (OCB) towards the dimensions of Learning Organization (LO) in organizations in Southern Malaysia*. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5724–5737.