

BAB II STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi yang diungkap dalam kata kata yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Dalam deskripsi konseptual ini akan dijelaskan mengenai teori yang sudah digunakan dalam penelitian. Beberapa yang harus diketahui sebagai deskripsi secara konseptual. Diantaranya sebagai berikut:

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ, (2018) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai sifat seseorang dengan kehendak sendiri yang secara tidak langsung mendapatkan imbalan tetapi bisa membuat keefektifan dan kontribusi pada instansi. *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mmeperkuat suatu budaya saling mendukung antar karyawan sehingga tercapainya tujuan bersama dan meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi pekerjaan ekstra dari kerja normal seperti melibatkan berbagai perilaku, meliputi sukarelawan volunteer untuk semua tugas yang berlebih, membantu orang lain, dan patuh akan semua norma dalam organisasi (Luthans, 2016)

Secara umum *Organization Citizenship Behavior (OCB)* merujuk pada tiga elemen penting yaitu partisipasi,kepatuhan dan loyalitas, *Organization Citizenship*

Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang melampaui atau diluar tugas mereka. Melalui OCB, karyawan berperan lebih aktif dalam meningkatkan kinerja, inovasi dan suasana kerja yang positif yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi organisasi itu sendiri. Contohnya, menunjukkan minat pribadi terhadap pekerjaan rekan, memberikan saran untuk pengembangan pada karyawan yang baru, menjunjung tinggi rasa hormat serta rasa semangat kepedulian terhadap perusahaan dan menjaga ketepatan waktu serta kehadiran yang melebihi standar yang ditetapkan.

Organization Citizenship Behavior (OCB) lebih berkaitan dengan manifestasi karyawan sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu bentuk dari aktivitas sukarela dari karyawan untuk mendukung fungsi organisasi. Perilaku ini lebih bersifat altruistik, diekspresikan dalam tindakan yang menunjukkan sikap yang tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain (Bening Panggalih, 2020)

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan model dari kegiatan yang membuat sebuah organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan saling berhubungan satu sama lain dalam konteks sistem terbuka. Menurut HM Muhdar,(2015) agar suatu organisasi menjadi efektif, individu harus menyesuaikan diri dengan sistem tersebut, mampu menjalankan peran mereka dengan standar minimal untuk mencapai kinerjanya, dan menunjukkan perilaku yang inovatif dan memiliki motivasi diri untuk menjalankan fungsi organisasi.

Menurut Afandi (2018) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau

kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan atau inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak diberi hukuman. Fakta yang menunjukkan bahwa sebuah organisasi yang memiliki karyawan dengan mempunyai perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain yang tidak memiliki karyawan yang mempunyai perilaku OCB. Organisasi membutuhkan perilaku pekerjanya dalam melakukan pekerjaan termasuk dalam membentuk inovasi (Al-Madadha et al., 2021)

Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB):

1. *Organizational Bitizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela untuk menjalankan tugasnya.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggambarkan perilaku konstruktif dan positif karyawan yang tidak bagian dari deskripsi pekerjaan yang formal.
3. *Organizational citizenship Behavior* (OCB) bersifat tidak mementingkan diri sendiri (altruistic).

2.1.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Gultom et al (2020) menjelaskan bahwa indikator *organization citizenship behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Heaping Behavior*

Kemauan untuk tolong menolong orang lain dalam masalah masalah kerja.

2. *Conscientiousness*

Kesediaan untuk melakukan hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan di organisasi.

3. *Sportsmanship*

Kesediaan untuk melakukan toleransi.

4. *Civic Virtue*

Kesediaan untuk terlibat dalam kegiatan kegiatan organisasi dan peduli pada keberlangsungan organisasi..

Sedangkan menurut Barghani (2021) indikator *Organization Citizenship*

Behavior yaitu:

1. *Altruisme*

Tindakan sukarela untuk memberi manfaat bagi orang lain yang dimotivasi secara intristik seperti perhatian dan simpati kepada orang lain.

2. Kepatuhan Organisasi

Sikap yang muncul dari dorongan tanggung jawab anggota atau karyawan atas peraturan dan perintah dari atasan yang harus dikerjakan dengan sebaiknya..

3. Sikap sportif

Sikap sportivitas berarti perilaku yang menunjukkan sikap hormat dan adil terhadap rekan kerja, serta setiap menerima dengan baik apapun hasil keputusan dari organisasi atau instansi.

4. Loyalitas

Loyalitas terhadap organisasi atau instansi terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan dari hasil evaluasi internal.

Menurut Podsakoff (2017) mengatakan bahwa indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. *Altruism* (Perilaku Membantu Orang Lain)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.

2. *Courtesy* (Menjaga Hubungan Baik)

Perilaku yang selalu menjaga hubungan dengan baik pada rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah.

3. *Sportmanship* (Perilaku Yang Sportif)

Sebuah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa keberatan.

4. *Civic Virtue* (Taat Pada Aturan)

Perilaku tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil sebuah inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur organisasi dapat diperbaiki.

5. *Conscientiousness* (Ketelitian dan Kehati-hatian)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan Organisasi..

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari Podsakoff. Hal ini dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi lima perilaku membantu orang lain (*Altruism*), perilaku yang sportif (*sportsmanship*), kebijaksanaan warga (*civic virtue*), ketelitian dan kehati-hatian (*conscientiousness*), kesopanan (*courtesy*).

2.1.3 *Person organization fit*

Menurut YT Joubert. & A Grobler, (2020) Person-organization fit dijelaskan sebagai kesesuaian antara pekerja dan organisasi yang terjadi ketika adanya kebutuhan antara organisasi dan pekerja atau adanya kesamaan karakteristik antara organisasi dan para pekerjanya. Sedangkan menurut Yakin, (2022) mendefinisikan *person organization fit* sebagai adanya kesesuaian antara individu dan organisasi ketika: 1) setidaknya tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, 2) memiliki karakteristik dasar yang sama. Dalam melakukan suatu rekrutmen karyawan, organisasi sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara calon karyawan atau individu dengan pekerjaan yang akan ditawarkan oleh organisasi.

P-O Fit sebagai bagian paling penting dalam proses seleksi organisasi sebagai kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi dimana memiliki dampak yang besar pada sikap dan hasil dari pekerjaan karyawan (Batool, 2014). Menurut (Adiyanto, 2022) *person organization fit* adalah kesesuaian antara individu dengan organisasi sehingga mereka dengan tulus memenuhi kebutuhan satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.4 Indikator *Person Organization Fit*

Menurut Kristof, (2018) *Person OrganizationFit (P-O Fit)* memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai pribadi individu dengan organisasi.
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dan rekan kerja yang dimaksud disini adalah antara pemimpin dan rekan kerja atau karyawan.
3. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian dari setiap individu dan kultur organisasi
4. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.

Sedangkan menurut Soeprijadi & Sudibjo, (2021) *P-O Fit* memiliki indikator sebagai berikut:

1. Karyawan dan organisasi berbagi nilai yang sama, keselarasan yang erat antara keyakinan dan nilai-nilai yang dijunjung oleh para individu di dalam perusahaan dengan visi, misi, dan prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi secara keseluruhan.
2. Karyawan memiliki kesamaan tujuan dengan organisasi, terdapat sinergi yang harmonis antara aspirasi individu dan visi serta misi organisasi.

3. Karyawan memiliki kesesuaian karakteristik antara budaya organisasi dengan kepribadiannya, dimana kecocokan antara sifat, nilai, dan perilaku individu dengan nilai-nilai, norma, dan lingkungan kerja yang ada di organisasi.

Sedangkan menurut Grobler, (2016) *P-O Fit* memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian nilai, adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi.
2. Kesesuaian tujuan, adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan, kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian, adalah kesesuaian antara kepribadian dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari Kristof. Hal ini dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu bahwa *Person Organization fit* Yang meliputi 4 indikator yaitu, kesesuaian nilai (*value congruence*), Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*), Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*).

2.1.5 *Job satisfaction*

Menurut Onsardi (2018) *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pemimpin dan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan pencerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, terlihat dalam sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, *Job satisfaction* (JS) sangat memberikan dampak yang bagus untuk organisasi maupun dengan karyawan itu sendiri. JS akan menciptakan keadaan yang positif pada lingkungan kerja di organisasi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Menurut Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, (2020) *Job Satisfaction* sangat bergantung pada apakah kebutuhan psikologis dasar karyawan dipenuhi oleh pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, memberi otonomi, dan menyediakan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan ini akan mendapatkan karyawan yang lebih termotivasi dan loyal.. Menurut Hasanah et al

(2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, tetapi juga berhubungan erat dengan keterlibatan mereka dalam aktivitas yang mendukung keberhasilan organisasi. Mereka berpendapat bahwa *Job Satisfaction* merupakan faktor penting yang mempengaruhi OCB.

Berdasarkan realita banyak di jumpai karyawan yang kurang memiliki kepuasan kerja atau JS pada pekerjaannya itu sendiri, ketidakpuasan itu merupakan persoalan yang harus cepat di tangani secara serius oleh pihak organisasinya. Apabila karyawan tidak dapat kepuasan kerja itu akan menurunkan motivasi mereka dalam bekerja dan tentunya dapat menurunkan loyalitas mereka terhadap organisasi karena organisasi itu dianggap tidak dapat memfasilitasi dan tidak dapat menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pandangan berbagai ahli tentang *Job satisfaction* (kepuasan kerja), disini penulis menyimpulkan bahwa *Job satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan respon emosional karyawan yang menunjukkan suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang dilakukannya, menyimpulkan bahwa itu adalah kebahagiaan atau ketidakpuasan pada situasi kerja dan rekan kerja.

2.1.6 Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Afandi., (2018) indikator yang dapat mengukur *Job Satisfaction* ialah:

1. Pekerjaan, Mengacu pada tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk perusahaan sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

2. Upah, Mengacu pada bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka.
3. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, digunakan untuk menggambarkan pemimpin langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan pada karyawan.
5. Rekan kerja, Mengacu pada rekan kerja atau orang lain yang terlibat dengan karyawan atau bekerja bersamadi tempat kerja.

Sedangkan menurut Luthans (2018) indikator yang dapat mengukur *Job Satisfaction* ialah:

1. Kepuasan terhadap gaji
Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil dan bersifat dinamis.
2. Pekerjaan
Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan memberikan tanggung jawab pekerjaan yang terlalu mudah

memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan yang terlalu berat akan membuat pegawai tertekan.

3. Rekan kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

4. Promosi dan pengawasan kerja

Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

5. Supervisi

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan.

Menurut Widodo, (2015) mengatakan bahwa indikator *job satisfaction* ialah sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu besar atau jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, ialah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja, yaitu kepada siapa seseorang berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, seseorang yang memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.
5. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
6. lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari Afandi. Hal ini dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu bahwa *Job satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki 4 indikator yang berpengaruh yaitu pekerjaan, upah pengawas dan rekan kerja.

2.1.7 Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Person Organization Fit merupakan suatu yang harus ditanamkan dalam diri dari setiap individu untuk dapat menyesuaikan diri dan dapat bertahan dalam organisasi. Karyawan yang merasa cocok dengan organisasi akan membantu dirinya berinteraksi dan dapat bersosialisasi pada karyawan lain, yang pada akhirnya akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Sudarmono et al.,(2022) dalam penelitian ini membuktikan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Ananda et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

2.1.8 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Job Satisfaction merupakan aspek penting pada diri individu atau karyawan karena dengan tercapainya sebuah keinginan dari. Ketika seorang karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa akan kepuasan dalam pekerjaannya, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya disitulah karyawan itu akan merasa terikat dan merasa nyaman berada di dalam organisasi yang ditempatinya sekarang.

Menurut Huda (2018) menyatakan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PT. Citayasa Perdana. Sedangkan menurut Rida & Ari,(2014) tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan ini menjadi salah satu yang digunakan penulis dalam mengembangkan penelitiannya, sehingga penulis dapat memperluas landasan teori yang ditetapkan dalam penelitian mereka. Di bawah ini adalah beberapa jurnal terdahulu yang berkaitan dengan topik dari penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Nur Kusaeni, 2023)	Pengaruh <i>Person Organization fit</i> Dan <i>Job fit</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Dindukcapil Demak)	Dapat disimpulkan bahwa <i>person organization fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship Behavior</i> pada Dindukcapil Demak.
2	(Alfani & Hadini, 2018)	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> dan <i>Person Organization Fit</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin	Persepsi <i>person organization fit</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , telah teruji kebenarannya. Jika persepsi tentang <i>person organization fit</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> diterapkan dengan baik pada karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, maka <i>organizational citizenship behavior</i> ini akan semakin baik pula atau fit.
3	Ananda et al., (2022)	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> dan <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Koitmen Organisasional Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	<i>Person Organization Fit</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada kementerian PUPR Direktorat Jendral SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II
4	(Santoso & Irwantoro,	Pengaruh <i>Person Organization fit</i> Terhadap	<i>Person Organization fit</i> berpengaruh negatif dan tidak

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	2014)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang)</i>	signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
5	(Fanani & Djati, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UMY dengan koefisien sebesar 0.650 dan signifikan pada 0,000. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB.
6	(Haj & Anggiani, 2023)	Pengaruh <i>Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Organization Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan Bintang 3 di Bekasi Barat	Hasil menunjukkan bahwa <i>Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness</i> , dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) pada karyawan Perhotelan Berbintang 3 di Bekasi Barat.
7	(Putri & Setyaningrum, 2023)	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> di Mediasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang	<i>Job Satisfaction</i> (kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan generasi milenial di wilayah Cikarang, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi rasa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> yang dialami karyawan.
8	(Rida & Ari, 2014a)	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap OCB Dan <i>Turnover Intention</i>	Tidak ada pengaruh yang signifikan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB).
9	(Abrar & Isyanto, 2019)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Urchinde	Variabel <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Urchinde

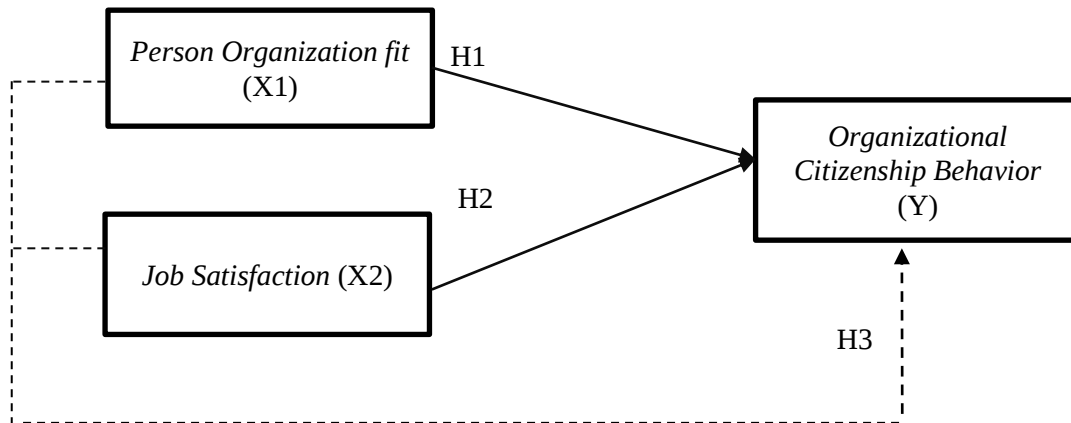
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Cabang Madura	Indonesia Madura.
10	(Lukito, 2020)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo	OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan.
11	(Fadillah et al., 2024)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kepuasan kerja
12	(Sudarmono et al., 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Person-Organization Fit</i> (<i>P-O Fit</i>) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) hal ini berarti sudah sesuai dengan hipotesis ketiga yang diajukan. Ketika Kepuasan Kerja memiliki satu arah yang sama untuk mencapai tujuan organisasi semakin baik akan berdampak pada tingginya <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)

Sumber: (Nur Kusaeni, 2023), (Alfani & Hadini, 2018), (Fanani & Djati, 2017), (Haj & Anggiani, 2023), (Sudarmono et al., 2022), (Ananda et al., 2022), (Santoso & Irwantoro, 2014), (Putri & Setyaningrum, 2023), (Rida & Ari, 2014a), (Abrar & Isyanto, 2019), (Lukito, 2020), (Fadillah et al., 2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Person organization fit dan *job satisfaction* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana penelitian ini difokuskan pada karyawan adapun pengaruh *Person Organization Fit* dan *Job satisfactiion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Dari ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi OCB karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti tentang *Person Organization*

Fit dan *Job Satisfaction* terhadap OCB pada Karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu maka dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan kerangka konseptual :

X1 : *Person Organization Fit*

X2 : *Job Satisfaction*

Y : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

- - - - -> : Garis pengaruh secara simultan

—————> : Garis pengaruh secara parsial

Berdasarkan kerangka analisis diatas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh dari *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

2.4 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional ini menjelaskan metode tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengimplementasikan konsep tersebut, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk mereplikasi pengukuran dengan metode yang sama atau mengembangkan metode pengukuran yang lebih optimal. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	OCB adalah perilaku sukarela seseorang yang bukan bagian dari persyaratan syarat kerja formalnya, namun dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Courtesy</i> 3. <i>sportsmanship</i> 4. <i>civic virtue</i> 5. <i>conscientiousness</i> (Podsakoff,2017)	Kuesioner	Likert
2	<i>Person Organization Fit (X1)</i>	<i>Person organization fit (P-O Fit)</i> didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai individu	1. Kesesuaian nilai 2. Kesesuaian tujuan 3. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian 4. Pemenuhan kebutuhan karyawan (Kristof, 2018)	Kuesioner	Likert
3	<i>Job Satisfaction (X2)</i>	<i>Job Satisfaction</i> sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangankaryawan	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Afandi.,2018)	Kuesioner	Likert

		terhadap pekerjaannya			
--	--	-----------------------	--	--	--

Untuk item pernyataan dari indikator variabel diatas adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diadopsi dari penelitian ini Hariani K yang berjudul Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.
2. *Person Organization Fit* diadopsi dari penelitian ini Nurul Yakin yang berjudul Pengaruh *Person Organization fit* (PO Fit) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kraton Makmur Indonesia.
3. *Job Satisfaction* diadopsi dari penelitian ini Delfi Parembang yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Kantor Bupati Tana Toraja.

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis merupakan suatu asumsi atau pandangan awal yang disusun dan diterima sementara waktu, yang dapat menjelaskan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga *Person Organizationa Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.
- H2 : Diduga *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.
- H3 : Diduga *person organization fit* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.