

The Effect Of Person Organization Fit And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Uptd Bengkulu Job Training Employees

Pengaruh Person Organization Fit Dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Uptd Pelatihan Kerja Bengkulu

Muhammad Jumadi ¹⁾; Sri Ekowati ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ jumadi181002@gmail.com ; ²⁾ sriekowati@umb.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [24 Juni 2025]

Revised [30 Juli 2025]

Accepted [31 Juli 2025]

KEYWORDS

Person-Organization Fit, Job Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior (OCB).

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Obyek dari penelitian ini adalah karyawan UPTD Tenaga Kerja Bengkulu yang berjumlah 49 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi dan menyebarkan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, analisis tanggapan responden, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Lalu pada variabel *job satisfaction* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Sehingga, dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* dan *job satisfaction* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of *person organization fit* and *job satisfaction* on *organizational citizenship behavior* (OCB) in employees of UPTD Job Training Bengkulu, both partially and simultaneously. The object of this study is 49 employees of the Bengkulu Labor UPTD. In this study, the author used a data collection method by observation and distributing questionnaires. The data analysis techniques used in this study used instrument tests, respondent response analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, determination coefficients (R^2) and hypothesis tests. The results of this study show that *person organization fit* has a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior* (OCB) in employees of UPTD Job Training Bengkulu. Then the *job satisfaction* variable showed a positive and significant influence on *organizational citizenship behavior* (OCB) in employees of UPTD Job Training Bengkulu. So, from the results of the research that has been carried out, it can be concluded that *person organization fit* and *job satisfaction* have a partial and simultaneous effect on *organizational citizenship behavior* (OCB) in employees of UPTD Job Training Bengkulu.

PENDAHULUAN

Di era pasca pandemi, strategi pengembangan sumber daya manusia menjadi perhatian utama dalam pengelolaan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. SDM menjadi satu-satunya kunci sukses yang berkelanjutan bagi organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mencapai kesuksesan dan kemajuan organisasi. Setiap organisasi menginginkan tenaga kerja yang dapat diberdayakan, dilatih, dan dikembangkan sepenuhnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Djoemadi et al., 2019). Dalam mengembangkan karyawan pimpinan perlu memberikan hak karyawan, mengembangkan lebih pendidikan karyawan, dan memahami sifat karyawan (Bangun, 2012). Individu yang memiliki keterampilan interpersonal akan mampu bekerja dalam tim dengan baik (Yakin, 2022). Keterampilan interpersonal membuat individu memiliki sikap peduli dengan individu lain dan akan bekerja melebihi standar yang diharapkan oleh sebuah organisasi (Purba dan seniati, 2014). Perilaku tersebutlah yang dikatakan sebagai perilaku *extra-role* atau peran ekstra.

Organisasi di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu kunci untuk mencapai kinerja yang

optimal adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa terlibat, puas, memiliki komitmen dan mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap organisasi. Dalam hal ini, faktor-faktor psikologis seperti *person organization fit* (POF) dan *job satisfaction* memainkan peran penting dalam mendorong perilaku yang mendukung kinerja organisasi, yang tercermin dalam perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Gunara (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Sedangkan dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang sifatnya fungsional, pro social, *extra-role* yang diarahkan atau ditujukan kepada individu dan organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini makainteraksi sosial karyawan organisasi menjadi lancar sehingga mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi.

Person Organization Fit (P-O Fit) di dalam suatu organisasi ataupun instansi merupakan konsep yang merujuk pada kesesuaian antara nilai, kepribadian dan tujuan individu dengan budaya organisasi maupun instansi yang dianut oleh organisasi. Kesesuaian ini memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap organisasi maupun instansi. Ketika seorang karyawan merasa sesuai dengan organisasi maka mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal tanpa tekanan. Seseorang yang memiliki ikatan nilai dengan organisasi berpengaruh juga untuk peningkatan perilaku OCB (Vondey, 2010).

Job Satisfaction menjadi salah satu faktor yang krusial mempengaruhi loyalitas karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi instansi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja. Ini dapat dilakukan melalui pemberian imbalan yang adil, peluang untuk pengembangan karir, serta pengelolaan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Instansi yang berhasil dalam mengelola kepuasan kerja karyawan akan memiliki tim yang lebih loyal, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasanah et al (2023) bahwa organisasi sebaiknya lebih memperhatikan *job satisfaction* dari karyawannya untuk meningkatkan suatu perilaku OCB di mana dapat membantu sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) di instansi pemerintahan adalah UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis SDM, namun dalam konteks pemerintahan, lembaga ini juga memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan aspek perilaku karyawan dalam organisasi. Sebelum mengembangkan SDM di daerah, UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu perlu memastikan bahwa SDM di lingkungan internalnya sudah memiliki kualitas yang baik, termasuk perilaku OCB yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu tidak hanya fokus pada pelatihan teknis, tetapi juga harus memperhatikan pembinaan perilaku karyawan yang dapat mendukung tercapainya tujuan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, di perlukanya perhatian yang khusus terhadap strategi yang diterapkan oleh UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu, terutama dalam menginternalisasikan perilaku OCB pada karyawan.

Berdasarkan uraian dari konsep teoritis dan kajian empirik yang telah dikemukakan menjelaskan bahwa *person organization fit* dan *job satisfaction* merupakan alat manajerial yang sangat berharga dan memiliki efek yang positif dalam meningkatkan sebuah perilaku OCB. Sehingga kedua variabel tersebut secara parsial dapat meningkatkan perilaku OCB di dalam organisasi, termasuk di dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu".

LANDASAN TEORI

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. *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). Penelitian ini menggunakan indikator *Person Organization Fit* dari Kristof (2018) yaitu: Kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian, dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Job Satisfaction

Menurut Onsardi (2018) *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, (2020) *Job Satisfaction* sangat bergantung pada apakah kebutuhan psikologis dasar karyawan dipenuhi oleh pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan indikator *Job Satisfaction* dari Afandi (2018) yaitu: Pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

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. *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). Sedangkan 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. Penelitian ini menggunakan indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari Podsakoff (2017) yaitu: *Altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness*.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, di mana tujuannya adalah untuk secara sistematis dan faktual menggambarkan kondisi saat ini serta mencari solusi terhadap masalah yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Sampel Jenuh sebagai metode dalam menentukan sampel pada penelitian ini. UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu memiliki populasi dengan jumlah 49 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh maka seluruh karyawan yang bekerja di UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu menjadi sampel dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif akan mengkaji cara responden merespons kuesioner yang telah disebar. Dari jawaban yang diberikan, responden satu kecenderungan umum dalam tanggapan mereka terhadap setiap variabel akan didefinisikan berdasarkan nilai rata-rata skor.

Tabel 1. Kategori Penilaian Responden

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4,20-5,00	Sangat Baik
3,40-4,20	Baik
2,60-3,40	Cukup Baik
1,80-2,60	Tidak Baik
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : (Sugiyono,2019)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda merupakan alat analisis yang dipergunakan untuk melihat linieritas pengaruh dari variabel dependen dengan independen.

Dimana :

- Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
 A = konstanta
 β_1 - β_2 = koefisien regresi
 X1 = *Person Organization Fit*
 X2 = *Job Satisfaction*
 e = Standar error

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Banyak peneliti merekomendasikan penggunaan nilai Adjusted R² (Adjusted R Square) saat mengevaluasi model regresi untuk memperhitungkan efek dari penambahan variabel independen secara lebih akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda akan dipelajari untuk menjelaskan hubungan antara tanggapan responden (*Person Organization Fit* dan *Job Satisfaction*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.596	2.509		2.230	.031
	Person Organization Fit	.470	.135	.417	3.482	.001
	Job Satisfaction	.393	.122	.385	3.218	.002

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Output SPSS 27, 2025

Dari perhitungan tabel 4.8 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah :

$$Y = 5.596 + 0,470 (X1) + 0,393 (X2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (*constant*) sebesar 5.596 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sama dengan nol, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan tetap yaitu 5.596. hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. Koefisien Regresi variabel *Person Organization Fit* (X1) sebesar 0,470, mempunyai makna jika nilai variabel *Person Organization Fit* (X1) naik satu satuan, maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan UPTD Tenaga Kerja Bengkulu akan naik sebesar 0,470 dengan asumsi variabel *Job Satisfaction* (X2) dianggap tetap atau nol.
3. Koefisien Regresi variabel *Job Satisfaction* (X2) sebesar 0,393, mempunyai makna bahwa nilai variabel *Job Satisfaction* (X2) naik satu satuan, maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu akan naik sebesar 0,393 dengan asumsi variabel *Person Organization Fit* (X1) dianggap tetap atau nol.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu adalah variabel *Job Satisfaction* mempunyai makna jika nilai variabel *Job satisfaction* (X2) naik satu satuan maka nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) akan anik sebesar 0,393 dengan asumsi variabel *Person Organization Fit* (X1) dianggap tetap atau nol.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.435	2.18617

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Person Organization Fit

Sumber : Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,458. Nilai ini mempunyai arti bahwa variable *Person Organization Fit* (X_1) dan *Job Satisfaction* (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) memberikan sumbangan sebesar 0,458 atau 45,8% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan sisanya sebesar 0,542 atau 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel *Person Organization Fit* termasuk kedalam kategori baik. Hal ini disebabkan oleh kesesuaian individu dan organisai yang ada di dalam UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu dari karyawan yang merasa pribadinya cocok dengan instansi, dan tujuan yang sama sesuai dengan karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel *Job Satisfaction* termasuk kedalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu merasa puas akan peerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji yang diterima, peluang promosi dan diadakannya pengembangan karir yang diberikan maupun rekan kerja yang ada di UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

Adapun hasil dari tanggapan responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) termasuk kedalam kategori yang baik. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang ada di UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu memiliki perilaku yang suka menolong rekan kerja, selalu mempertimbangkan hal hal untuk kemajuan instansi, tidak pernah mengeluh atas tugas dan pekerjaan, selalu memperhatikan fungsi manajemen yang ada di UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu, dan bekerja yang baik tidak membuang buang waktu.

Pengaruh *Person Organization Fit* (X_1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya rasa *Person Organization Fit* terhadap instansi dapat meningkatkan perilaku *Organizational citizenship Behavior* (OCB) terhadap instansi tersebut. Artinya adanya rasa *Person Organization Fit* pada karyawan dan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dapat mengabdikan dirinya sebagai karyawan UPTD Tenaga Kerja Bengkulu dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Alfani & Hadini, (2018) yang menyatakan bahwa *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Sudarmono et al (2022), Menyatakan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Sama dengan halnya penelitian yang dilakukan oleh Nur Kusaeni, (2023) yang menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh *Job Satisfaction* (X_2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UPTD Tenaga Kerja Bengkulu, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Ketika karyaawan merasa puas akan rekan di instansi, puas dengan sistem pembayaran gaji insentif, dan peluang promosi jabatan, karyawan cenderung merasa dihargai dan puas dengan sistem dari UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Karyawan lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB di instansi. Maka dari itu, dengan memberikan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) membuat karyawan yang ada di UPTD Tenaga Kerja Bengkulu menunjukkan perilaku OCB dan membangun keharmonisan jangka panjang yang kuat dengan mereka.

UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu selalu berusaha untuk memberikan kepuasan untuk para karyawannya sebaik mungkin sesuai apa yang telah diharapkan oleh para karyawan. Hal ini sejalan

dengan teori menurut Onsardi & Finthariasari, (2016) *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 peminandan sesama karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan (Fanani & Djati, 2017), (Haj & Anggiani, 2023), dan (Putri & Setyaningrum, 2023) yang menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan UPTD Tenaga Kerja Bengkulu. Hal ini diketahui dari hasil uji f menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa *person organization fit* yang baik dapat membuat karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu Bengkulu menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, *Job Satisfaction* yang baik juga dapat membantu karyawan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan memperkuat perilaku tersebut. Ketika kedua hal ini berjalan dengan baik, instansi memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tertanam di dalam diri karyawan, meningkatkan keharmonisan dan memperkuat hubungan di dalam instansi. Pendapat dari Tjiptono, (2021) yang menyatakan bahwa OCB di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung terlibat dalam perilaku sukarela.

Hasil dari penelitian ini menjadi pendukung dari penelitian yang dilakukan (Sudarmono et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu . Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person organization fit* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Dengan memiliki rasa sesuai dengan organisasi/instansi maka akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan UPTD Tenaga Kerja Bengkulu.
2. *Job satisfaction* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Dengan memberikan kepuasan dan kenyamanan pada karyawan dengan baik maka akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan BLK Bengkulu.
3. *Person organization fit* (X1) dan *Job satisfaction* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang *Person organization fit* (X1) dan *Job satisfaction* (X2) memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu, ada beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan serta saran bagi seluruh pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel *Person Organization Fit*, disarankan kepada pimpinan harus memotivasi karyawan untuk menyamakan tujuan yaitu untuk meningkatkan mutu instansi. Dimana kepentingan karyawan merupakan kepentingan instansi. Apabila instansi sudah memiliki persamaan tujuan dengan karyawan dalam hal meningkatkan mutu instansi akan dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel *Person Organization fit*, dan *Job satisfaction* jika ingin meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan serta dapat

mengembangkan respondennya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik dan sesuai dengan peningkatan kualitas penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi., P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Riau : Zanafa Publishing.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. E.
- Batool, N. (2014). Does Person-Organization Fit and Affective Organizational Commitment Relationship is Moderated by Personality Traits: Analysis of Extraversion and Emotional stability. *NUML Journal of Management & Technology*, 9(2), 4507.
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- F Luthans. (2016). *Organizational behavior*. In b. Gordon (ed.) (12th ed.). United states: paul ducham.
- Fanani, I., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Fundamental Management Journal*, 1(04), 40–53. <https://doi.org/10.33541/fjm.v1i04.246>
- Haj, Z. N., & Anggiani, S. (2023). ... Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 18102–18109. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9230%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/9230/7543>
- Hasanah, S. F. N., Suryadi, E., & Askolani, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Investasi*, 9(3), 143–154. <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i3.284>
- Kristof. (2018). *Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. Persnoel Psychology.
- Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction, employee motivation, and organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 847–868.
- Nur Kusaeni. (2023). PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Dindikcapil Demak). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 59–71. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.378>
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan). In CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Putri, A. L., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Green Human Resource Management Terhadap Employee Performance di Mediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 844–856. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2008>
- Sudarmono, R. A., Supriyono, & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 265–276. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1201>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2021). Organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(2), 70–79.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6, 3–27. [http://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol6iss1/1_Final Edited Vondey_pp3-27.pdf](http://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol6iss1/1_Final%20Edited%20Vondey_pp3-27.pdf)
- YT Joubert. A Grobler. (2020). The relationship between hope and optimism, ethical leadership and person-organisation fit The relationship between hope and optimism, ethical leadership and person-organisation fit. *South African Journal of Economic*.