

TESIS

PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. PELINDO DAYA SEJAHTERA



Oleh:
DANI SETIAWAN
091924253008

**MAGISTER PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

TESIS

PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. PELINDO DAYA SEJAHTERA

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh:

DANI SETIAWAN
091924253008

**SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Dani Setiawan

NIM : 091924253008

Progam Studi : Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Person Organization Fit* Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Pelindo Daya Sejahtera

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis saya ini adalah asli (hasil karya sendiri) bukan merupakan hasil peniruan etau penjiplakan (*Plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.

Dalum tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan didalam daftar pustaka. Demikian, pemyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya,



Dani Setiawan
091924253008

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 31 OKTOBER 2022

Oleh :
Pembimbing



Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc.
NIP: 196606301992032001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Program Magister
Pengembangan Sumber Daya Manusia

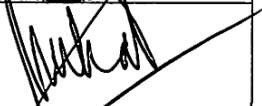
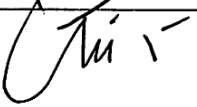


Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc.
NIP: 196606301992032001

BERITA ACARA
PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN TESIS

Nama : Dani Setiawan
Nim : 091924253008
Tgl. Penilaian : 14 November 2022
Judul Tesis : Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap
Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai
Variabel Moderating pada Karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera
Pembimbing Ketua : Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc.
Pembimbing : -

PANITIA UJIAN TESIS

Status	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Prof. Dr. Suryanto, M.Si, Psikolog	
Anggota	1. Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc.	
	2. Dr. Windijarto, S.E. MBA	
	3. Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog.	
	4. Mhd. Zamal Nasution, S.Si., M.Sc., Ph.D	

Ketua Penguji



Prof. Dr. Suryanto, M.Si, Psikolog

PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS

Telah diuji pada

Tanggal : 14 November 2022

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. Suryanto, M.Si, Psikolog

Anggota : 1. Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc.

2. Dr. Windijarto, S.E. MBA

3. Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog.

4. Mhd. Zamal Nasution, S.Si., M.Sc., Ph.D

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Kehadirat Allah SWT atas karunia yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan tesis dengan judul *PENGARUH PERSON JOB FIT DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. PELINDO DAYA SEJAHTERA.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Prof. Badri Munir Sukoco, S.E., MBA., Ph.D atas kesempatan mengikuti pendidikan di Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga.
2. Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc. selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi kepada penulis dan terima kasih atas kesabaran beliau selama proses penyusunan naskah tesis ini.
3. Prof. Dr. Suryanto, M.Si, Psikolog selaku ketua penguji, dan Dr. Windijarto, S.E. MBA, Drs., M.Si., Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog dan Mhd. Zamal Nasution, S.Si., M.Sc., Ph.D selaku anggota penguji yang telah memberikan saran, koreksi, kritik, dan perbaikan untuk melengkapi naskah tesis ini.
4. Segenap Bapak/Ibu dosen dan Staf fakultas Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga atas wawasan kelimuan selama mengikuti pendidikan Magister.

5. Seluruh Pegawai PT Pelindo Daya Sejahtera terkait yang telah bersedia menjadi subjek penelitian, terima kasih telah memberikan izin, meluangkan waktu dalam mengisikuisisioner dan kemudahan dalam mengakses data kepegawaian.
6. Alm. Bapak Sugeng Sunarto yang selalu jadi inspirasi dalam setiap langkah yang penulis jalani, dan untuk Ibunda Jumini atas perhatian, bantuan, dukungan semangat, dan doa yang senantiasa diberikan untuk penulis dalam menjalankan kuliah hingga menyelesaikan tesis ini.
7. Anik Marfistasari S.H., M.Kn. sebagai pendamping hidup penulis, karena dukungan moril dan materiil sehingga perkuliahan selesai dengan tujuan yang terarah. Ucapan terima kasih saja mungkin tidak cukup dengan kebaikan, kesabaran dan nasihat yang sudah diberikan.
8. Kedua putri kembar penulis yang pernah singgah di bumi almh. Claire Alika Siltania dan almh. Chloe Alina Siltania yang telah menjadi pelecut semangat.
9. Rudi Widura, adik penulis yang memberikan dukungan serta dorongan untuk segera menuntaskan perkuliahan.
10. *Korak Beling Fellas* para sahabat penulis yang haus akan pemenuhan rasa ingin tahu, selalu mencoba hal baru sebagai pembelajaran non formal. *Big thanks for you guys!*
11. *Cindil Angop Racing Team* yang sempat mengalihkan perhatian penulis dari penelitan ini untuk sekedar menghela nafas sejenak untuk memacu adrenalin dalam setiap event. *You're my anti-depressant!*
12. Seluruh rekan-rekan, kolega, keluarga dan siapa saja yang telah tulus memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menempuh pendidikan pasca sarjana dan menyelesaikan penulisan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan pengetahuan dan pengalaman penulis sehingga penulisan tesis ini masih memerlukan banyak perbaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis akan menerima saran dan kritik membangun guna perbaikan lebih lanjut. Namun demikian, penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Surabaya, 14 November 2022

Penulis

RINGKASAN

Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera

Dani Setiawan

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi (Srimulyani, 2017). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Hendrawan, 2020). Kualitas SDM dapat dilihat tidak hanya dari cara bekerja maupun penyelesaian tugas-tugas dengan baik, tetapi juga dapat dilihat dari aspek inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan diluar tanggung jawabnya. Elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku diluar aturan formal organisasi (*extra-role*). Perilaku perusahaan *extra-role* adalah melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan suatu pujian, imbalan berupa materi maupun non materi. Perilaku *extra-role* sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tujuan Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* beserta dimensi yang ada didalamnya dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 356 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyampaian kuesioner secara online melalui (*google form*). Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka menghasilkan kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *organization citizenship behaviour* (OCB). Tetapi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour*. Sedangkan *person-organizational fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara *person organizational fit* terhadap *organization citizenship behaviour*.

Saran untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan tanpa ada wawancara mendalam, sehingga data yang terkumpul kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Saran untuk tempat penelitian, perusahaan sebaiknya senantiasa terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, misalnya dengan memberikan reward kepada karyawan-karyawan yang berprestasi, menyediakan sarana pelatihan kegiatan olahraga bersama, pelatihan *outdoor*, kegiatan *coffee morning* dengan atasan sebagai media *brainstorming* sehingga dapat mengeratkan hubungan secara emosional antar atasan bawahan dan antar rekan kerja yang pada akhirnya meningkatkan perilaku *courtesy*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship* dan *conscientiousness* yang merupakan dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

SUMMARY

The Influence Of Person Job Fit and Person Organization Fit towards Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction as a Variable Moderating on Employee PT. Pelindo Daya Sejahtera

Dani Setiawan

Organizations generally believe that to achieve excellence, they must strive for the highest individual performance, because basically individual performance affects the performance of a team or work group and ultimately affects organizational performance (Srimulyani, 2017). Organizations want employees who are willing to perform tasks that are not listed in their job descriptions (Hendawan, 2020). The quality of human resources can be seen not only from the way they work and the completion of tasks well, but also from the aspect of employee initiative in completing work outside their responsibilities. An important element that needs to be considered in the organization is behavior outside the formal rules of the organization (extra-role). Extra-role company behavior is to do work outside the job description without expecting a compliment, material or non-material rewards. Extra-role behavior is often referred to as Organizational Citizenship Behavior (OCB).

The purpose of this study is to determine and analyze the extent to which Person Job Fit, Person Organization Fit and the dimensions contained therein can affect Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Job Satisfaction. The method used in this study is a quantitative method. The sample in this study amounted to 356 respondents. The sampling technique used was a purposive sampling approach. Data collection techniques by submitting questionnaires online via (google form). The analysis used is the instrument test (validity test and reliability test), classic assumption test, and path analysis test using SPSS version 25.

Based on the results of the analysis and discussion, the research conclusions show that the results show that person-job fit does not affect job satisfaction and job satisfaction does not mediate the relationship between person-job fit and organizational citizenship behavior (OCB). But job satisfaction has a positive and significant effect on organization citizenship behavior (OCB). Meanwhile, person-organizational fit has a positive and significant effect on job satisfaction and job satisfaction fully mediates the relationship between person organizational fit and organizational citizenship behavior (OCB).

Suggestions for further research, the results of this study are only based on respondents' answers to the questionnaires that have been distributed without any in-depth interviews, so that the data collected does not describe the actual situation. Suggestions for research sites, companies should always continue to pay attention and improve employee welfare, for example by giving rewards to employees who excel, providing training facilities for joint sports activities, outdoor training, coffee morning activities with superiors as a media for brainstorming so as to strengthen emotional relationships. between superiors and subordinates and among co-workers which in turn increases the behavior of courtesy, altruism, civic virtue, sportsmanship and conscientiousness which are dimensions of Organizational Citizenship Behavior (OCB).

ABSTRAK

Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera

Dani Setiawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* beserta dimensi yang ada didalamnya dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimaksud disini merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ, 2003). Lima dimensi diantaranya: *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 356 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan menggunakan pendekatan *purposive sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyampaian kuesioner secara online melalui (*google form*). Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka menghasilkan kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*. Tetapi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*. Sedangkan *person-organizational fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara *person organizational fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Person Job Fit, Person Organization Fit*, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The Influence Of Person Job Fit and Person Organization Fit towards Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction as a Variable Moderating on Employee PT. Pelindo Daya Sejahtera

Dani Setiawan

This study aims to determine and analyze the extent to which Person Job Fit, Person Organization Fit and the dimensions contained therein can affect Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Employee Job Satisfaction. Organizational Citizenship Behavior (OCB) referred to here is individual behavior that is free (discretionary) which is not directly and explicitly rewarded by the formal reward system, and which overall encourages the effectiveness of organizational functions (Organ, 2003). The five dimensions include: Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, and Civic Virtue.

The method used in this study is a quantitative method. The sample in this study amounted to 356 respondents. The sampling technique uses a purposive sampling approach in which the researcher determines sampling by establishing special characteristics that are in accordance with the research objectives so that they are expected to be able to answer research problems. Data collection techniques by submitting questionnaires online via (google form). The analysis used is the instrument test (validity test and reliability test), classic assumption test, and path analysis test using SPSS version 25.

Based on the results of the analysis and discussion, the research conclusions show that the results show that person-job fit does not affect job satisfaction and job satisfaction does not mediate the relationship between person-job fit and organizational citizenship behavior (OCB). But job satisfaction has a positive and significant effect on organization citizenship behavior (OCB). Meanwhile, person-organizational fit has a positive and significant effect on job satisfaction and job satisfaction fully mediates the relationship between person organizational fit and organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior, Person Job Fit, Person Organization Fit, and Job Satisfaction.*

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	i
PRASYARAT GELAR.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TESIS	iv
PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
RINGKASAN	ix
SUMMARY.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan Permasalahan.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1. Tujuan Umum	9
1.3.2. Tujuan Khusus	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Person Job Fit	12
2.1.1. Pengertian <i>Person Job Fit</i>	12
2.1.2. Dimensi <i>Person Job Fit</i>	13
2.2. Person Organization Fit	14
2.2.1. Pengertian Person Organization Fit.....	14
2.2.2. Dimensi Person Organization Fit	16
2.3. Kepuasan Kerja	17
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.3.2. Dimensi Kepuasan Kerja	19

2.4.	Organizational Citizenship Behavior	21
2.4.1.	Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21
2.4.2.	Motif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24
2.4.3.	Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
2.4.4.	Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	28
3.1.	Kerangka Konseptual.....	28
3.2.	Hipotesis.....	28
3.2.1.	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	29
3.2.2.	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	29
3.2.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	30
3.2.4.	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediator	31
3.2.5.	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediator	32
BAB IV	MATERI DAN METODE PENELITIAN	34
4.1.	Jenis dan Rancangan Penelitian.....	34
4.1.1.	Jenis Penelitian.....	34
4.1.2.	Rancangan Penelitian.....	35
4.2.	Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	35
4.2.1.	Populasi	35
4.2.2.	Besar Sampel.....	36
4.2.3.	Teknik Pengambilan Sampel	37
4.3.	Variabel Penelitian	37
4.3.1.	Variabel Bebas	38
4.3.2.	Variabel Terikat	38
4.3.3.	Variabel Mediasi	38
4.3.4.	Definisi Operasional	39
4.4.	Bahan Penelitian	42
4.5.	Instrumen Penelitian.....	43
4.5.1.	Uji Validitas	44
4.5.2.	Uji Reabilitas.....	45
4.6.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
4.6.1.	Lokasi Penelitian	46

4.6.2. Waktu Penelitian.....	47
4.7. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	47
4.7.1. Sumber Data	47
4.7.2. Metode Pengumpulan Data.....	49
4.8. Bagan Kerangka Operasional	50
4.9. Analisis Data	51
4.9.1. Uji Asumsi.....	51
4.9.2. Uji Hipotesis	54
 BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN	55
5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
5.1.1. Profil Perusahaan	55
5.2. Karakteristik Responden	58
5.3. Analisa Deskriptif Data Penelitian	61
5.4. Uji Instrumen Penelitian.....	63
5.4.1. Uji Validitas	63
5.4.2. Uji Reabilitas	66
5.5. Uji Asumsi Klasik.....	68
5.5.1. Uji Normalitas	68
5.5.2. Uji Multikolinieritas	68
5.5.3. Uji Heteroskedastisitas	69
5.6. Pengujian Hipotesis	70
5.6.1. Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	71
5.6.2. Pengaruh <i>Person-Organizational Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	72
5.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	72
5.6.4. Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediator	73
5.6.5. Pengaruh <i>Person-Organizational Fit</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediator	73
 BAB VI PEMBAHASAN	75
6.1. Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	75
6.2. Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	76
6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	76
6.4. Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediator	77

6.5. Pengaruh <i>Person-Organizational Fit</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediator	78
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	80
7.1. Kesimpulan	80
7.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya	81
7.3. Saran untuk Tempat Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	84
DAFTAR LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 5.3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 5.4. Gambaran Responden Berdasarkan Status Karyawan	59
Tabel 5.5. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 5.6. Gambaran Responden Berdasarkan Pendapatan	60
Tabel 5.7. Mean, Standar Deviasi dan Koefisien Korelasi Antar Variabel	62
Tabel 5.8. Uji Validitas Variabel <i>Person Job Fit</i>	64
Tabel 5.9. Uji Validitas Variabel <i>Person Organizational Fit</i>	64
Tabel 5.10. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	65
Tabel 5.11. Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66
Tabel 5.12. Kategori Nilai Cronbach's Alpha	67
Tabel 5.13. Hasil Uji Reabilitas	67
Tabel 5.14. Uji Multikolinieritas	69
Tabel 5.15. Uji Heterokedastisitas	69
Tabel 5.16. Nilai Koefisien Determinasi	70
Tabel 5.17. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Bagan Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1. Bagan Kerangka Operasional	50
Gambar 5.1. Uji Normalitas	68
Gambar 5.2. Hasil Analisis jalur	71