

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* (PO-FIT) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
OLEH:
DINDA FEBY ANNISA
NIM: 18108020069
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* (PO-FIT) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

DINDA FEBY ANNISA

NIM: 18108020069

PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

NIP: 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-981/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DINDA FEBY ANNISA
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020069
Telah diujikan pada : Kamis, 28 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 630314eb30783



Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 630334d58cf54



Penguji II
Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K
SIGNED

Valid ID: 63030db454d28



Yogyakarta, 28 Juli 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 630351bcb96de



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Dinda Feby Annisa

Lamp : 1

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Dinda Feby Annisa

NIM : 18108020069

Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Srata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wasalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 18 Agustus 2022

Pembimbing

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

NIP. 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN
Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dinda Feby Annisa

NIM : 18108020069

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali, pada bagian yang telah di rujuk dan telah disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun .

Demikian surat pernyataan ini, saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 18 Agustus 2022

Penyusun



Dinda Feby Annisa

NIM : 18108020069

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Feby Annisa
NIM : 18108020069
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Person Organization Fit (PO-Fit)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Yogyakarta, 18 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



(Dinda Feby Annisa)
NIM.18108020069

MOTTO

“Maka Sesungguhnya Bersama Kesulitan Pasti Ada Kemudahan”
(QS. Al-Insyirah : 5)

*“Masalah dan Kesulitan bukan untuk dihindari, tapi untuk dihadapi dan di
taklukkan”*



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayahNya sehingga proses panjang dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Baginda Muhammad SAW.

Dengan ucapan hamdalah, skripsi ini saya persembahkan untuk

Papa dan Mama Tercinta

Hanya karena perjuangan dan kekuatan do'a beliau, semua langkah yang telah dan akan saya lalui bisa terlampaui dengan penuh barokah dan kenikmatan

Saudari-Saudariku dan Semua Keluarga

Berkat motivasi yang sangat besar khususnya teruntuk abangku Rizky Sahminanda yang selalu memberikan dorongan untuk menyelesaikan studi sarjana di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sahabat-Sahabatku terkasih

Sahabat sehati, seiman, sepemikiran, sepermainan, seperjuangan, dan senasib

Almamaterku

Ilmu dan baktiku akan selalu kuberikan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ا	Fathah	Ditulis	a
إ	Kasrah	Ditulis	i
أ	Dammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
يسنت	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat taufik dan hidayahnya sehingga pada akhirnya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam keharibaan junjungan alam yakni kekasih kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati terima kasih banyak saya sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya;
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
4. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi, meluangkan waktu dan selalu memberikan semangat agar selalu menjadi mahasiswa yang unggul dalam segala bidang.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi kepada saya dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai;
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta yang telah membantu meluangkan waktu serta bersedia menjadi objek dalam penelitian ini.
8. Orang tua tercinta Bapak Jisam Kholik Hasibuan dan Almarhumah Ibu Novika Susanty yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan yang telah menjadi sumber segalanya sampai saat ini. Tiada balasan selain bakti ini untukmu pahlawanku.
9. Motivator terbaik dalam segala hal abangku Rizky Saminanda yang selalu menjadi pendengar dan penyemangat serta Adik-adikku Rio Amanda, Ade Yolanda Aulia, Rayhan Alhabsyi dan semua keluarga.
10. Agus Kurniawan A.md, Fadyatul Afra, Nindya Alfiany, Alifah Permata Agustina, Ruhul Madania dan Hafizatul teman sekaligus sahabat hidup yang selalu ada di mana dan kapan saja. Semoga motivasi dan bantuan yang telah diberikan selama ini terbalas dengan kebaikan dan keberkahan yang lebih besar serta selalu sukses dalam hidupnya.
11. Keluarga Besar DEMA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Periode 2019 - 2020, Korp Diamond, dan PMII Rayon Ekuilibrium Tempat di mana ilmu dan mental diasah. Terima kasih atas kesempatan yang diberikan,

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Amin.*

Hormat Saya



Dinda Feby Annisa
NIM: 18108020069

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. <i>Person organization Fit</i> (Po-Fit).....	14
3. Komitmen Organisasi.....	19
4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22
B. Telaah Pustaka	26
C. Pengembangan Hipotesis	29
D. Kerangka Pemikiran.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis dan Sifat Penelitian	35

B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36
D. Definisi Variabel Operasional.....	38
E. Alat Analisis, Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Analisis Deskriptif Responden.....	48
C. Hasil Instrumen Data.....	50
D. Teknik Analisis Data.....	52
E. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan	78
C. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Telaah Pustaka	26
Tabel 3. 1 Skala Likert	36
Tabel 3. 2 Variabel Independen	38
Tabel 3. 3 Variabel Dependen.....	39
Tabel 3. 4 Variabel Intervening	40
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Usia	48
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4. 4 Jabatan.....	49
Tabel 4. 5 Lama Bekerja	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas (uji terhadap Z)	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas (uji terhadap Y).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas (uji terhadap Z)	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (uji terhadap Y).....	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R ² Variabel Z)	56
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R ² Variabel Y)	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (uji terhadap Z).....	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji F (uji terhadap Y)	58
Tabel 4. 17 Hasil Uji T (uji parsial terhadap Z).....	59
Tabel 4. 18 Hasil Uji T (uji parsial terhadap Y)	60
Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis jalur variabel OCB	64
Tabel 4. 20 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	66
Tabel 4. 21 Jawaban Responden Variabel Po-Fit	67

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perkembangan laba bersih PT. Bank Muamalat	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Hasil Uji analisis jalur Z	62



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner Penelitian	I
LAMPIRAN 2 Jawaban Responden	V
LAMPIRAN 3 Output hasil olah data.....	IX
LAMPIRAN 4 Dokumentasi	XVI
LAMPIRAN 5 Surat Keterangan Penelitian	XVIII
LAMPIRAN 6 Daftar Riwayat Hidup	XVIII



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Person organization Fit* (Po-Fit) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Data primer dalam penelitian ini menggunakan 46 kuisioner yang dapat diolah. Dengan bantuan IBM SPSS 25 terdapat hasil penelitian bahwa *Person organization Fit* (Po-Fit) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Person organization Fit* (Po-Fit) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *Person organization Fit* (Po-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci: *Person organization Fit* (Po-Fit), Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja Karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Person Organization Fit (Po-Fit) and organizational commitment on the performance of Bank Muamalat KC Yogyakarta employees through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as intervening variables. The population of this study were all employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta. Is using purposive sampling technique. The data in this study were obtained through the distribution of questionnaires. The primary data in this study used 46 questionnaires that could be processed. With the help of IBM SPSS 25 there are research results that Person organization Fit (Po-Fit) has a positive and insignificant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, Person organization Fit (Po-Fit) has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), organizational commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Citizenship Behavior (OCB) has no significant effect on employee performance, Person Organization Fit (Po-Fit) has a positive and significant effect on employee performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB), and organizational commitment has a positive and significant effect impact on employee performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Keywords: Person organization Fit (Po-Fit), Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kasmir (2017) menyatakan bahwa Pertumbuhan ekonomi merupakan satu dari banyaknya indikator pada perolehan pengembangan perniagaan dalam suatu negara. Saat ini, kenaikan perekonomian di Indonesia mungkin bisa dikatakan cukup baik dimana kondisi ini dapat dilihat melalui adanya kemajuan ekonomi yang terus meningkat. Praktisi ekonomi yang mungkin mempunyai fungsi substansial dalam menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara adalah lembaga keuangan, seperti bank.

Perubahan dan perkembangan ekonomi di Indonesia sudah mulai memperhitungkan seperti baik, buruk, halal, dan haram. Kondisi ini dapat dilihat dengan cukup banyak lembaga keuangan yang beroperasi dengan mengaplikasikan paham syariah, contohnya bank syariah. Perbankan syariah yang menjadi pelopor pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang telah beroperasi dari tahun 1991 tersebut didalam (ojk.go.id).

PT. Bank Muamalat Indonesia atau BMI menjadi satu dari banyaknya Bank Umum Syariah (BUS) yang ada di Indonesia. PT. Bank Muamalat Indonesia berproses pertama kali dari tanggal 1 Mei 1992 dan memiliki satu kantor di Malaysia.

Pencapaian pada tahun 2021, PT Bank Tbk Muamalat Indonesia (BMI) berkembang dengan mendapatkan apresiasi dalam negeri dari *Indonesia Human Capital Awards (IHCA) VII 2021* yang dilaksanakan oleh *Economic Review*. Apresiasi tersebut yakni pembenaran atas bentuk kestabilan yang dilakukan Bank Muamalat Indonesia dalam mempertahankan dan meng*upgrade* kemampuan SDM menjadikan satu aset yang tidak dapat terukur.

Dengan didapatkannya pengakuan atau apresiasi tersebut pasti tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia. Hal ini dilihat berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada *chief human capital officer* Bank Muamalat Indonesia yakni Bapak Riksa Prakoso yang mengungkapkan bahwa apresiasi ini menunjukkan manajemen SDM pada Bank Muamalat Indonesia didasari oleh nilai Islami, modern dan kompeten yang berlangsung dengan cukup baik sehingga memperoleh penghargaan dari pihak eksternal tersebut didalam (bankmuamalat.co.id).

Selanjutnya, setelah melakukan *field survey* pada Bank Muamalat Indonesia yang menunjukkan bahwa SDM merupakan substansi terpenting. Hal ini menjadi ketertarikan peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia. Adapun objek yang peneliti lakukan yaitu pada Bank Muamalat KC Yogyakarta yang beralamat di Jl. Margo Utomo No.50 Kelurahan Gowongan Kota Yogyakarta.

Teori Gibson (1997) dikenal dengan dengan teori kinerja, mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel individu (I), variabel organisasi (O), dan variabel psikologis (P). Dari masing-masing sub-variabel memiliki keterikatan satu sama lain sehingga sub-variabel menunjukkan bahwa kinerja seorang individu dalam menggapai hasil kerja berupa prestasi kerja disebuah perusahaan.

Gambar 1.1
Perkembangan Laba Bersih pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Periode Tahun 2016-2020



Sumber: Ikhtisar Laporan Keuangan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Tahun 2016-2020 yang telah Diolah, 2021

Melihat perkembangan jumlah laba bersih dalam laporan keuangan PT. Bank Muamalat Indonesia pada periode 2016 - 2020, terlihat bahwa BMI ternyata mengalami naik-turun. Hal ini memungkinkan PT. Bank Muamalat mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan. Adanya beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi penyajian efektif atau destruktif terhadap kinerja karyawan, yakni faktor intern dan ekstern (Sahir dkk,2020). Beberapa faktor intern yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan salah satunya yaitu *Person organization Fit* (Po-Fit). Menurut Kristof (2001) *Person organization Fit* (Po-Fit) merupakan korelasi antara personal karyawan terhadap nilai dari organisasi, harapan yang sesuai pada organisasi, pertimbangan antara kepentingan, dan sistem organisasi.

Penelitian Rapjer (2020) menunjukkan bahwa *Person organization Fit* (Po-Fit) menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dilakukan oleh peneliti Alfani & Handini yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *Person organization Fit* (Po-Fit) terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Winferd et al., (2006) menyatakan bahwa *Person organization Fit* (Po-Fit) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ia menilai bahwa hubungan kedua variabel dapat dikatakan lemah, karena baik buruknya kinerja karyawan tergantung dari pada perilaku karyawan di tempat kerja.

Lebih lanjut, sangat relevan bagi organisasi untuk melihat komitmen dari para anggotanya. Karyawan yang mempunyai kinerja baik maka secara tidak langsung mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta akan merelakan seluruh kemampuannya demi mewujudkan perusahaan berhasil mencapai sasarnya. Penelitian Nurwahidah & Jamil (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan searah pada kinerja karyawan bank syariah.

Karyawan yang memiliki komitmen relatif tinggi umumnya condong mempertahankan eksistensinya pada organisasi dan memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Penelitian lain yang bertentangan dilakukan oleh Alam (2020) yang menunjukkan variabel komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya, selain faktor *Person organization Fit* (Po-Fit) dan komitmen organisasi, sebagian pegawai juga memiliki kontribusi yang tinggi pada perusahaan dimana karyawan akan melaksanakan pekerjaan melebihi kewajiban yang telah diberikan. Stephen P. Robbins (2009:40) mendefinisikan sikap atau perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap preferensi yang bukan termuat pada tugas normal seorang karyawan, namun mendorong peran suatu organisasi secara efisien. Sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi prediksi atau dugaan adanya kinerja yang tinggi pada organisasi.

Aprianti & Bhaihaki (2017) melakukan penelitian dengan menjelaskan adanya pengaruh signifikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lukito (2020) bertentangan dengan perolehan hasil yang menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, dengan melihat ketidak konsistenan hasil dari penelitian diatas, maka Winferd et al., (2006) memberikan saran dengan

menambahkan *outcomes* individu (sikap kerja) sebagai variabel yang memediasi hubungan *Person organization Fit* (Po-Fit) dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja baik maka secara tidak langsung mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta akan merelakan seluruh kemampuannya demi mewujudkan perusahaan berhasil mencapai sasarnya.

Bersumber pada *research gaps* diatas, terlihat bahwa adanya hasil yang tidak konsisten terhadap variabel prediktor yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan saran dari Winferd (2006) untuk menambahkan variabel sikap dan perilaku individu sebagai variabel yang menjadi mediasi hubungan Po-Fit dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel perantara untuk menguji pengaruh tidak langsung Po-Fit terhadap kinerja karyawan dengan menetapkan PT. Bank Muamalat KC Yogyakarta sebagai objek penelitian.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Person organization Fit* (Po-Fit) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *Person organization Fit* (Po-Fit) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?

4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh *Person organization Fit* (Po-Fit) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Untuk menjawab permasalahan pada rumusan tersebut, maka disimpulkan bahwa tujuan pada penelitian ini :

1. Mendeskripsikan pengaruh *Person organization Fit* (Po-Fit) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Mendeskripsikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
3. Mendeskripsikan pengaruh *Person organization Fit* (Po-Fit) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

4. Mendeskripsikan pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
5. Mendeskripsikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
6. Mendeskripsikan pengaruh *Person organization Fit* (Po-Fit) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
7. Mendeskripsikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Bersumber dari penelitian yang akan dilakukan, besar keinginan peneliti semoga penelitian yang dilakukan ini dapat memperoleh maslahat untuk semua pihak, yakni:

1. Untuk Peneliti

Sebagai salah satu media keilmuan yang bersumber pada ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan, terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi satu dari persyaratan karya akhir program studi strata 1 (S1).

2. Untuk Akademisi dan Peneliti Berikutnya

Dapat menambah referensi dan objek pengkajian bagi para akademisi yang hendak melakukan penelitian lebih dalam terkait topik pada penelitian ini.

3. Untuk Bank Syariah di Indonesia

Sebagai daftar rujukan dalam menetapkan penelitian ilmiah terkhusus pada bidang sumber daya manusia. Harapan penulis Bank Muamalat KC Yogyakarta dapat meningkatkan kesadaran Bank Syariah bahwa *Person organization Fit* (Po-Fit), komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) penting bagi kinerja karyawan.

D. Sistematika Pembahasan

Guna mendapatkan gambaran dan menyederhanakan pembahasan pada penelitian ini, maka penyusun menyajikan suatu penataan penulisan yang menjadi garis besar pada penelitian ini. Adapun mengenai sistematika pembahasan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 merupakan pendahuluan yang memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan. Pada latar belakang diuraikan untuk memahami sebab mengapa peneliti mengangkat topik dalam bahasan, objek penelitian dan perihal yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II adalah bab yang mencakup landasan teori, telaah pustaka, dan pengembangan hipotesis. Pada bab ini disuguhkan untuk memperdalam pengetahuan tentang konsep relevan yang dapat membantu penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III mempresentasikan metode atau teknik penelitian yang berkenaan pada penelitian ini. Terkait perihal yang akan dijadikan sebagai pembahasan yakni jenis dan sifat penelitian, metode atau teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi variabel operasional, alat analisis, uji instrumen dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV memaparkan perihal deskripsi umum objek penelitian, analisis deskriptif responden, hasil instrumen data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab V memaparkan kesimpulan yang sudah dijelaskan pada pembahasan dan analisis data. Pada bab v mempresentasikan saran terkait permasalahan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk berbagai pihak khususnya pada perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bersumber pada penelitian di Bank Muamalat KC Yogyakarta dan pengamatan data dengan mendapatkan hasil yang bervariasi maka, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Person organization Fit* (Po-Fit) (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini berarti (H1) ditolak.
2. Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini berarti (H2) diterima.
3. *Person organization Fit* (Po-Fit) (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini berarti (H3) ditolak.
4. Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini berarti (H4) diterima.
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini berarti (H5) ditolak.

6. *Person organization Fit* (Po-Fit) (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) . Hal ini menunjukkan (H6) diterima.
7. Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) . Hal ini menunjukkan (H7) diterima.

B. Keterbatasan

Pada saat penelitian ini dilaksanakan di Bank Muamalat KC Yogyakarta adanya beberapa dependensi atau keterbatasan dan rintangan yang penulis rasa selama melakukan penelitian, adapun faktor kendala tersebut yaitu:

1. Peneliti memperoleh kesukaran dalam melakukan komunikasi dengan pihak Bank Muamalat KC Yogyakarta dikarenakan prosedur PPKM dengan situasi Covid 19 yang tidak mengizinkan untuk bisa bertatap muka secara langsung dengan pihak perusahaan.
2. Penyebaran kuesioner tidak secara langsung kepada karyawan melainkan hanya dengan salah satu pegawai Bank Muamalat KC Yogyakarta.
3. Adapun kendala penelitian ini pada saat penghimpunan data hanya melakukan penyebaran kuesioner sehingga penjelasan atau informasi terkait situasi pada objek penelitian terbatas, harapan peneliti

selanjutnya mengaplikasikan teknik pengumpulan data lebih banyak, sehingga memperoleh data yang sempurna, benar dan akurat.

C. Saran

Pada perolehan hasil penelitian yang sudah dipaparkan, terdapat beberapa masukan atau saran guna meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya. Adapun saran atau masukan yaitu sebagai berikut:

1. Pada instansi terkait semestinya komponen yang meliputi *person organization fit* (PO-Fit), komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk dipertahankan dan dikembangkan guna membentuk kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga pada saat menggapai visi misi pada perusahaan dapat diperoleh dengan mudah dan efisien.
2. Untuk para peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas gagasan dan menambah variabel pada penelitian ini, sehingga akan mendapatkan hasil penelitian bervariasi dan objek penelitian yang semakin banyak serta metode penelitian yang luas dan bermacam-macam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, Putri Marita dan Siswati. 2017. *Hubungan Antara Person Organization Fit Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta*. Jurnal Empati Vol.6 No.1
- Alam, Andri Satya. 2020. *Buku Pedoman Tugas Akhir*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alfani, Muhammad, dan Muhammad Handini. 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 Vol.2 No.2
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment In The Workplace Theory Research And Application*. California: Sage Publications
- Aprianti, Dian Irma dan Muhammad. 2017. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda*. Jurnal Ekonomika Vol.2 No.2
- Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. 2014. *Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Tools to Improve Employee Performance; an Internal Marketing Approach*. *European Scientific Journal*, 288-305.
- Chiang, C. -F., & Hsieh, T. -S. 2012. *The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment On Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Hospitality Management*, 180-190
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management International Edition 10th Edition*. Pearson Education
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Andi, T. H. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang)*. *Journal Of Management* -Vol.2 No.2, pp. 1-10
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, UNDIP
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2, Edisi 7*. Semarang, Universitas Diponegoro
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M, & Donnely, J.H., 1997. *Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses, ed 8*. Jakarta; Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu sp. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Bank dan Lembaga Keuangan*. Jakarta : Pt. Raja Grafindo.
- Kristof, A.L. 1996. *Person Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implifications*. *Personnel Psychology*. Vol.49 No.1, pp.1-49.

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (Edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Lukito, Ricky. 2020. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD.Untung Jaya Siduarjo*. Jurnal AGORA Vol.8 No.2
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th Edisi Indonesia*. Yogyakarta : PT. Andi Offset.
- Mahardika, I Nyoman Bayu Putra dan Wibawa, I Made Artha. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 8 No. 1 hal. 7340-7370
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Maria, Helena Stefani dan Yuniawan, Ahyar. 2016. *Analisis Person-Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Telkom Witel Pekalongan)*. Diponegoro Journal of Management. Vol. 5 No. 1 hal. 1-15
- Masitoh, D. 2019. *Pengaruh Person Organization Fit(Po-Fit), Kompensasi, Dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Mathis, Robert, L. dan Jackson, John H. 2009. *Human Resource Management Edisi ke-10*. Jakarta: Salemba Empat
- Nurwahidah dan Muhammad Jamil. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Bank Syariah: Peran Turnover Intention sebagai Variabel Intervening*. Journal Of Economics And Business, Vol.4 No.2
- Organ, D. W. 1997. *Personality and Organizational Citizenship Behavior*. Journal Of Management. Vol. 20, pp. 465-478
- Organ, D.W. 2003. *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Lexington. MA : Lexington Books
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. 2000. *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research*. Journal Of Management. Vol. 26 No.3, pp. 513-563
- Ristiana, M.M., 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. 56-70
- Robbins. S., Judge.T.2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins. Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku I, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.