

ABSTRAK

Ketatnya persaingan bisnis serta perubahan lingkungan yang begitu pesat, menuntut organisasi untuk dapat bertahan dan berkembang melalui pemanfaatan efisiensi Sumber Daya Manusia (Huang et al., 2019). Salah satu perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini bertujuan untuk memberi jawab atas inkonsistensi hasil kesenjangan dari studi terdahulu, khususnya dalam mengeksplorasi serta mengembangkan kerangka konseptual yang melibatkan variabel variabel utama seperti *Person Organization Fit*, *Person Job Fit*, *Work Engagament*, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini berdasar pada perspektif teori *service dominant logic* yang kemudian diperkuat oleh literatur literatur terdahulu.

Populasi dalam peneliltian ini adalah seluruh karyawan aktif PT. Victoria Care Indonesia Cabang Kota Semarang. Sampel dalma penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan total responden sebanyak 100 responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data yang telah terkumpul selanjutnya di analisis secara kuantitatif dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya variabel *Person Job Fit* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun hasil uji intervening menunjukkan bahwa hubungan *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diperkuat dengan adanya mediasi dari variabel *Work Engagament* hingga pengaruhnya menjadi positif dan signifikan.

Kata Kunci : *Person Organization Fit*, *Person Job Fit*, *Work Engagament*, *Organizational Citizenship Behavior*