

ABSTRAK

Pelayanan perpustakaan harus terus disosialisasikan pada masyarakat agar semakin dikenal masyarakat. Masyarakat akan berkunjung ke perpustakaan jika mereka merasa bahwa berkunjung ke perpustakaan bisa mendatangkan manfaat atau solusi bagi permasalahan – permasalahan mereka. Bagi mereka manfaat perpustakaan baru bisa dirasakan jika dapat memenuhi kebutuhan informasi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut perpustakaan harus mempunyai sumber daya yang baik, khususnya Sumber Daya Manusia (Pengelola Perpustakaan)

Tujuan penelitian ini adalah Mengembangkan model pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) *Perceived Organizational Support* (POS), *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis yang pada akhirnya akan memperkuat teori yang diajukan sebagai pijakan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil responden dari internal Kantor Perpustakaan Kabupaten Wonosobo dan responden eksternal dari Perpustakaan Desa , Perpustakaan Sekolah Dasar ,Perpustakaan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Perpustakaan Sekolah Menengah Aatas (SMA) di Kabupaten Wonosobo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Semakin baik *employee engagement* , maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) , artinya peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dibangun oleh indikator-indikator *employee engagement* yang mencakup *satisfaction* (kepuasan) , *advocacy* (dukungan), *commitment* (komitmen) dan *turnover* (pindah).
2. Semakin tinggi *perceived organizational support* (POS) , maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dibangun oleh indikator-indikator *perceived organizational support* (POS) yang mencakup keadilan, dukungan supervisor dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja.
3. Semakin tinggi *person organizational fit* (PO-fit) , maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dibangun oleh indikator-indikator *person organizational fit* (PO-fit) yang mencakup kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan dan karakteristik kultur kepribadian.
4. Semakin tinggi *perceived organizational support* (POS), maka semakin tinggi *employee engagement*, artinya peningkatan *employee engagement* dibangun oleh indikator-indikator *perceived organizational support* (POS) yang mencakup keadilan, dukungan supervisor dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja.
5. Semakin tinggi *person organizational fit* (PO-fit), maka semakin tinggi *employee engagement*, artinya *employee engagement* dibangun oleh indikator-

indikator *person organizational fit* (PO-fit) yang mencakup kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan dan karakteristik kultur kepribadian.

Kata Kunci : *perceived organizational support* (POS), *person organizational fit* (PO-fit), *employee engagement*, *organizational citizenship behavior* (OCB), Keadilan, Dukungan Supervisor, Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja, *value congruence*, *goal congruence*, *culture personality congruence*, Satisfaction, Advocacy, Commitment, Turnover, Altruisme, Conscientiousness, Spornanship, Courtesy