

**PERAN RELIGIUSITAS DAN *PERSON ORGANISATION FIT* (POF)  
DALAM PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(*OCb*)**

**HENY ASTUTI**

**Mahasiswa Program Magister Manajemen UNISSULA Semarang**

**ABSTRAK**

Konsep penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan dalam menyelesaikan hubungan religiusitas dan Organisasi Fit (POF) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara lebih efektif. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan dan studi empiris yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, terkait dengan nilai hubungan bahwa karyawan dalam bentuk tingkat spiritual dengan perilaku perilaku organisasi (OCB) dan komitmen terhadap organisasi. Religiusitas dan POF akan efektif, jika nilai religiusitas dan POF meningkatkan kepuasan intrinsik bagi karyawan, sehingga meningkatkan kesadaran untuk melakukan sesuatu yang lebih untuk perusahaan, bukan berorientasi pada pekerja ekstrinsik. Di sisi lain, kepuasan karyawan yang merupakan wilayah individu dapat terbentuk dari nilai yang dianut oleh karyawan, yang tercermin dalam tingkat religiusitas dan sejauh mana nilainya sesuai dengan nilai perusahaan. Dalam kondisi seperti ini, karyawan yang secara sukarela memberikan pemikiran ekstra pada usaha mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa tidak ada kesesuaian dengan organisasinya, cenderung merespons dengan permusuhan atau ketidakpuasan terhadap perusahaan mereka. Kepuasan karyawan adalah pendekatan yang baik untuk meningkatkan tingkat motivasi dan kontribusi terhadap hasil organisasi. Kepuasan diharapkan dapat membantu hubungan religiusitas dan POF dengan OCB secara lebih efektif.

***Kata kunci* : Religiusitas, Personified Organization (POF), Kepuasan Karyawan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (OCB)**

### **ABSTRACT**

*The present study aimed to analyze the role of satisfaction in solving the relationship of religiosity and Person organisation of Fit (POF) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) more effectively. This research background by the findings and empirical studies that show inconsistent results, associated with the relationship values that employees in the form of spiritual level with organizational Citizenship Behavior (OCB) and organizational commitment. Religiosity and POF will be effective, if the value of religiosity and POF raises intrinsic satisfaction for the employees so that raises awareness to do something more for the company, not the employee-oriented extrinsic. On the other hand employee satisfaction which is the realm of the individual can be formed from the values espoused by the employee which is reflected in the level of religiosity and the extent to which the values are in accordance with the company's values. In these conditions the employees who voluntarily give extra thought their labor for the company. Employees who feel there is no conformity with their organizations, are likely to respond with hostility or dissatisfaction with the company. Employee satisfaction is a good approach to increase the level of motivation and contributions to organizational results. Satisfaction is expected to help solve the relationship of religiosity and POF on OCB more effectively.*

**Keywords :** *Religiosity, Person organisation Fit (POF), Employee Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB)*