

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN WORK
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan
Perusahaan Manufaktur PT. Victoria Care Indonesia Tbk Cabang Kota Semarang)**

Fajar Rachmadhan, Suharnomo¹

Fajarramadhanss2001@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The tight business competition and rapid environmental changes require organizations to be able to survive and develop through the efficient use of Human Resources (Huang et al., 2019). One of the behaviors that can increase employee productivity in the company is extra-role behavior or also called Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research aims to answer the inconsistency of the gap results from previous studies, especially in exploring and developing a conceptual framework involving key variables such as Person Organization Fit, Person Job Fit, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behavior. This research is based on the perspective of service dominant logic theory which is then reinforced by previous literature.

The population in this study were all active employees of PT Victoria Care Indonesia Semarang City Branch. Data collection involved 100 respondents obtained from distributing questionnaires. The data that has been collected is then analyzed quantitatively using the Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS software version 4.0.

The findings in this study indicate that Person Organization Fit has a positive but insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior. Furthermore, the Person Job Fit variable also has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior. However, the results of the intervening test show that the relationship between Person Organization Fit and Person Job Fit to Organizational Citizenship Behavior can be strengthened by the mediation of the Work Engagement variable until the effect becomes positive and significant.

Keywords: Person Organization Fit, Person Job Fit, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Meningkatnya permintaan pasar dari segi kualitas maupun kuantitas menuntut perusahaan untuk dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas agar tetap bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Persaingan yang ketat serta perubahan lingkungan bisnis yang begitu pesat memaksa organisasi untuk mampu bertahan dan berkembang dengan memanfaatkan efisiensi sumber daya manusia (SDM) yang ada (Huang et al., 2019). Salah satu perilaku yang dianggap mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan adalah perilaku extra-role atau yang dikenal dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai perilaku sukarela karyawan yang berada di luar deskripsi pekerjaan formal mereka, namun bermanfaat untuk

¹ Corresponding author

mendukung efisiensi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Habeeb, 2019). Pentingnya OCB bagi keberhasilan organisasi disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan tidak dapat sepenuhnya mengandalkan deskripsi kerja yang formal untuk mengantisipasi semua bentuk perilaku organisasi yang dibutuhkan. Afsar & Badir (2016) menyatakan bahwa organisasi yang mampu menumbuhkan OCB di antara karyawannya cenderung menjadi tempat yang lebih menarik untuk bekerja. Namun, meningkatnya mobilitas talenta yang semakin mudah dalam lintas batas dalam mendapatkan karyawan berbakat, telah mempersulit perusahaan untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas yang mereka butuhkan.

Teori kesesuaian (*fit theory*) menyatakan bahwa individu akan memiliki sikap yang lebih positif ketika mereka bekerja dalam lingkungan organisasi yang sesuai dengan karakteristik pribadi mereka, seperti nilai, keterampilan, dan kebutuhan (Travaglianti et al., 2017). Dalam jangka panjang, kesesuaian antara karyawan dengan lingkungan kerjanya akan memengaruhi berbagai hasil sikap dan perilaku, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu merekrut karyawan yang kompeten secara teknis dan cerdas secara emosional, tetapi juga memastikan adanya kesesuaian antara individu dan organisasi serta kesesuaian antara individu dan pekerjaannya. Hal ini karena kecocokan antara individu dan organisasi (*Person-Organization Fit*) serta kecocokan antara individu dan pekerjaan (*Person-Job Fit*) telah dianggap sebagai kriteria penting untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi (Astakhova, 2016).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa *Person-Organization Fit* dan *Person-Job Fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, baik secara langsung maupun melalui variabel mediator seperti *Work Engagement*. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengaruh *Person-Organization Fit* dan *Person-Job Fit* terhadap OCB dengan *Work Engagement* sebagai mediator, yang belum banyak diteliti secara mendalam (Ashfaq, 2020; Kaur et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menggabungkan keempat variabel tersebut ke dalam sebuah model yang saling berhubungan, untuk melihat bagaimana *Person-Organization Fit* dan *Person-Job Fit* memengaruhi *Work Engagement* dan selanjutnya meningkatkan OCB.

Penelitian ini dilakukan di PT Victoria Care Indonesia Tbk, sebuah perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak dalam industri produk perawatan tubuh dan kecantikan. Meskipun perusahaan ini telah meraih berbagai penghargaan, terdapat penurunan kinerja yang signifikan pada kuartal pertama tahun 2022, yang disinyalir salah satunya disebabkan oleh penurunan penjualan produk antiseptik mereka akibat kondisi pandemi yang membaik. Untuk menghadapi tantangan ini, penting bagi perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas melalui proses rekrutmen yang memperhatikan kesesuaian individu dengan pekerjaan (*Person-Job Fit*) dan kesesuaian individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*), guna memastikan bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya kompeten dalam pekerjaan mereka tetapi juga selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Victoria Care Indonesia Tbk Cabang Kota Semarang)”**

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior

Person-Organization Fit (PO Fit) adalah kesesuaian antara individu dan organisasi yang mendorong perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan

yang merasa cocok dengan organisasi cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung organisasi dan rekan kerja (Christian, 2023). Penelitian oleh Zhang et al. (2023), Kasekende et al. (2020), dan Margaretha (2020) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara PO Fit dan OCB. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1: Person-Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Person-Job Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior

Person-Job Fit (PJ Fit) adalah kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang mencakup keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan (Cable & DeRue, 2002; Sekiguchi, 2004). Menurut Self Identity Theory, karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berperilaku positif (Wei, 2013). Kaur (2021) dan Yeni (2021) menemukan hubungan positif dan signifikan antara PJ Fit dan OCB. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H2: Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Work Engagement

PO Fit berperan penting dalam meningkatkan Work Engagement (WE) yang didefinisikan oleh Schaufeli et al. (2002) sebagai kondisi pikiran positif terkait pekerjaan. Field Theory (Lewin, 1952) mendukung pandangan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kesesuaian dengan lingkungan organisasi (Udin, 2020). Ashfaq (2020) dan Sørli et al. (2019) menunjukkan bahwa PO Fit berpengaruh positif terhadap WE. Berdasarkan ini, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H3: Person-Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement.

Pengaruh Person-Job Fit terhadap Work Engagement

Penelitian oleh Bui et al. (2017) dan Indriyani & Bellinda (2021) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara PJ Fit dan WE. Organisasi yang memperhatikan persepsi karyawan tentang PJ Fit dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya (Cai et al., 2018). Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H4: Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement.

Pengaruh Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior

Work Engagement (WE) mendorong perilaku sukarela karyawan yang melampaui persyaratan pekerjaan mereka, sesuai dengan prinsip Social Exchange Theory (SET). Farid et al. (2019) dan Ashfaq (2020) menemukan bahwa WE memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H5: Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Work Engagement

Berdasarkan Social Exchange Theory, karyawan yang merasa cocok dengan organisasi cenderung menunjukkan WE tinggi yang pada gilirannya meningkatkan OCB (Saks, 2019). Penelitian oleh Afsar & Badir (2016) dan Farzaneh (2014) menunjukkan bahwa WE dapat menjadi mediator antara PO Fit dan OCB. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H6: Person-Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan mediasi Work Engagement.

Pengaruh Person-Job Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Work Engagement

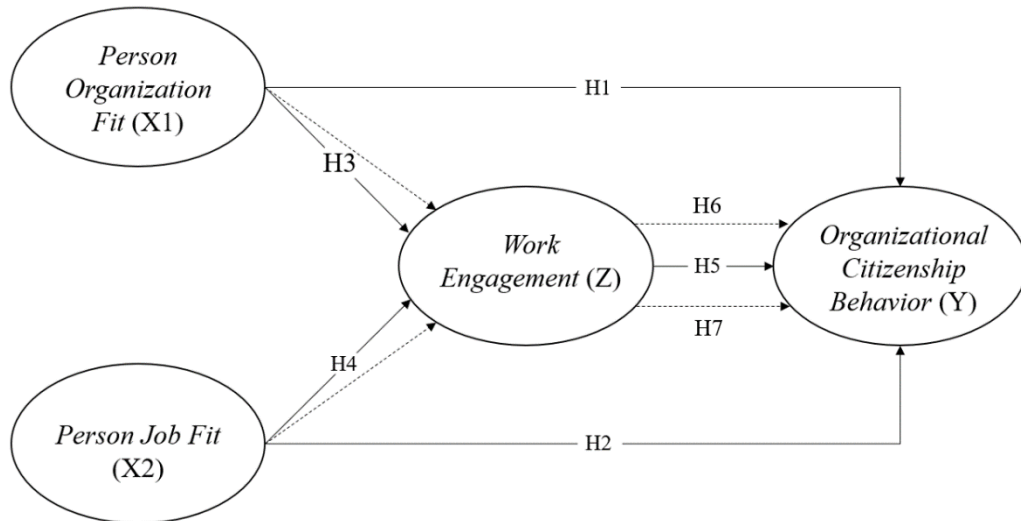
Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara PJ Fit dan WE serta antara WE dan OCB (Hamid & Yahya, 2011; Kurniawati, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh PJ Fit terhadap OCB dengan WE sebagai mediator. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H7: Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan mediasi Work Engagement.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan Penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk orang, hal, atau peristiwa yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi pusat perhatian peneliti karena dipandang sebagai smesta penelitian (Ferdinand, 2014). Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden karyawan aktif PT.Victoria Care Indonesia cabang Kota Semarang.

Variabel Penelitian dan Definisi

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator Pengukuran
<i>Person Organisation Fit (X1)</i>	<i>Person Organization Fit</i> menekankan sejauh mana seseorang dan	Indikator yang akan digunakan untuk mengukur <i>Person Organisation Fit</i> dalam penelitian ini adalah : 1. Saya merasa bahwa nilai-nilai pribadi saya cocok dengan tempat saya bekerja.

	<p>organisasi memiliki karakteristik kesesuaian yang sama dalam memenuhi kebutuhannya masing-masing (Sekiguchi, 2004).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Saya merasa memiliki cita-cita dan harapan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi 3. Tempat bekerja saya saat ini dapat memenuhi kebutuhan saya dengan baik. 4. Saya merasa memiliki karakteristik kepribadian yang sesuai dengan nilai organisasi 5. Tempat bekerja saya saat ini mempunyai kesamaan dengan diri saya terutama dalam hal kepedulian dengan orang lain.
<p><i>Person Job Fit</i> (X2)</p>	<p><i>Person Job Fit</i> merupakan kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Berahmawati, 2019)</p>	<p>Indikator yang digunakan untuk mengukur <i>Person Job Fit</i> adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa kemampuan yang saya peroleh dari pendidikan dan pengalaman sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini 2. Saya merasa keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan 3. Saya merasa terdapat kesesuaian antara kebutuhan saya terkait pekerjaan dan yang mampu dipenuhi oleh pekerjaan saya 4. Saya merasa pelatihan yang ditawarkan oleh pekerjaan sesuai dengan kebutuhan saya 5. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini memberi hampir semua yang saya inginkan dari sebuah pekerjaan
<p><i>Work Engagement</i> (Z)</p>	<p><i>Work Engagement</i> adalah suatu kondisi dimana karyawan terikat secara psikologis baik fisik, kognitif, maupun emosional yang selanjutnya membuat mereka ingin memberikan usaha terbaik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Indrayani, 2021).</p>	<p>Indikator yang akan digunakan untuk mengukur <i>Work Engagement</i> dalam penelitian ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bersemangat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan saya 2. Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik dan menghadapi kesulitan 3. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan 4. Pekerjaan saya sangat menantang hingga membuat saya begitu antusias 5. Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokok saya 6. Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya 7. Saya sangat menyukai pekerjaan ini, hingga merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya
<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> merupakan suatu perilaku kerja karyawan yang dilakukan secara sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan. Namun dapat</p>	<p>Indikator yang akan digunakan untuk mengukur <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam penelitian ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu bersedia menggantikan pekerjaan dan membantu tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk/ sakit 2. Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya 3. Saya dapat beradaptasi dengan kondisi yang terkadang tidak menguntungkan di lingkungan kerja

	mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan meningkatkan kemajuan kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2009)	saya tanpa mengeluh 4. Saya selalu bersedia membantu rekan kerja memecahkan permasalahan sehubungan dengan pekerjaan 5. Saya selalu bersedia memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan 6. Saya selalu memperhatikan dan menjaga kegiatan seperti kerja sama tim 7. Apabila ada pekerjaan tambahan dari atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh
--	--	---

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

1. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Suatu indikator pertanyaan dapat lolos dari pengujian loading factor apabila nilai yang didapatkan $> 0,7$ (Hair et al, 2021). Berikut adalah hasil uji outer loading untuk melihat validitas item tiap variabel pada penelitian ini.

Tabel 4. 1 Outer Loading

Variabel	Items Variabel	Outer Loading	Validitas $> 0,7$
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB1	0.806	Valid
	OCB2	0.868	Valid
	OCB3	0.859	Valid
	OCB4	0.919	Valid
	OCB5	0.911	Valid
	OCB6	0.864	Valid
	OCB7	0.886	Valid
<i>Person Job Fit</i>	PJF1	0.888	Valid
	PJF2	0.904	Valid
	PJF3	0.888	Valid
	PJF4	0.916	Valid
	PJF5	0.905	Valid
<i>Person Organization Fit</i>	POF1	0.886	Valid
	POF2	0.897	Valid
	POF3	0.840	Valid
	POF4	0.897	Valid
	POF5	0.895	Valid
<i>Work Engagement</i>	WE1	0.828	Valid
	WE2	0.885	Valid
	WE3	0.904	Valid
	WE4	0.887	Valid
	WE5	0.817	Valid
	WE6	0.880	Valid
	WE7	0.891	Valid

Berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas, seluruh indikator pada variabel Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Work Engagement, dan Organizational Citizenship Behavior diterima seluruhnya karena sudah melampaui syarat yang direkomendasikan untuk suatu variabel dapat dikatakan valid yaitu sebesar $> 0,7$. Maka, indikator yang telah valid tersebut akan memberikan kontribusi signifikan terhadap konstruk, sehingga tercipta keakuratan pengukuran.

Dari keempat variabel yang ada, untuk variabel Person-Organization Fit nilai outer loading tertinggi terdapat pada indikator POF2 dan POF4 dengan nilai loading sebesar 0,897. Untuk variabel Person-Job Fit nilai outer loading tertinggi pada instrumen PJF4 dengan nilai loading sebesar 0,916. Sedangkan untuk variabel intervening, yaitu Work Engagement nilai outer loading tertinggi terdapat pada instrumen WE3 yang dengan nilai outer loading sebesar 0,904. Serta pada variabel terikatnya, yaitu Organizational Citizenship Behavior nilai outer loading tertinggi terdapat pada instrumen OCB4 dengan nilai sebesar 0,919.

2. Uji Validitas Diskriminan

a. Cross Loading

Ketika hubungan antar variabel dengan item, pengukuran memiliki nilai lebih besar dari variabel lainnya, maka cross loading sudah memenuhi kriteria untuk uji validitas diskriminan. Berikut untuk nilai hasil perhitungan cross loading.

Tabel 4. 2 Tabel Cross Loading

	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Person-Job Fit</i>	<i>Person-Organization Fit</i>	<i>Work Engagement</i>
OCB1	0.806	0.669	0.7	0.647
OCB2	0.868	0.654	0.647	0.702
OCB3	0.859	0.661	0.67	0.763
OCB4	0.919	0.746	0.768	0.848
OCB5	0.911	0.767	0.8	0.828
OCB6	0.864	0.8	0.792	0.83
OCB7	0.886	0.774	0.723	0.818
PJF1	0.686	0.888	0.768	0.726
PJF2	0.776	0.904	0.766	0.811
PJF3	0.769	0.888	0.762	0.805
PJF4	0.717	0.916	0.818	0.75
PJF5	0.787	0.905	0.85	0.808
POF1	0.723	0.787	0.886	0.751
POF2	0.756	0.77	0.897	0.763
POF3	0.7	0.702	0.84	0.726
POF4	0.771	0.806	0.897	0.823
POF5	0.742	0.824	0.895	0.8
WE1	0.74	0.772	0.786	0.828
WE2	0.786	0.731	0.794	0.885
WE3	0.843	0.849	0.81	0.904
WE4	0.777	0.74	0.718	0.887
WE5	0.737	0.669	0.652	0.817
WE6	0.756	0.729	0.77	0.88
WE7	0.801	0.788	0.798	0.891

Berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas, dapat dilihat bahwa pada indikator masing-masing variabel memiliki nilai cross loading yang sudah lebih besar daripada nilai loading konstruk lainnya. Sehingga disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki nilai discriminant validity yang baik untuk menyusun variabelnya masing-masing.

b. Fornel Larcker Criterion

Dalam metode ini nilai kuadrat AVE yang dihasilkan harus melebihi nilai korelasi antar variabel dengan variabel lainnya agar validitas diskriminan dikategorikan baik.

Tabel 4. 11 Fornel-Larcker Criterion

	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Person-Job Fit</i>	<i>Person-Organization Fit</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.874			
<i>Person-Job Fit</i>	0.832	0.900		
<i>Person-Organization Fit</i>	0.837	0.881	0.883	
<i>Work Engagement</i>	0.824	0.868	0.87	0.871

Nilai korelasi antar variabel laten menunjukkan bahwa tidak ada yang melebihi akar AVE dari masing-masing variabel laten, yang ditunjukkan pada diagonal. Tidak adanya nilai dalam baris atau kolom yang sama dengan nilai pada diagonal menandakan setiap variabel laten berbeda secara signifikan. Hal ini mencerminkan bahwa setiap variabel laten atau konstruk dalam model mempunyai kontribusi yang unik dan dapat dibedakan secara jelas dengan konstruk lainnya sehingga memperkuat validitas model secara keseluruhan.

3. Composite Reliability

Terdapat kriteria yang dijadikan pedoman dalam uji reliabilitas yaitu Cronbach alpha dan Composite Reliability. Nilai kedua kriteria tersebut harus > 0,7 (Hair et al, 2021) untuk dapat dikatakan sebagai konstruk yang reliabel.

Tabel 4. 12 Tabel Cronbach's Alpha & Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.948	0.952	0.958	0.764
<i>Person-Job Fit</i>	0.941	0.943	0.955	0.810
<i>Person-Organization Fit</i>	0.929	0.931	0.947	0.780
<i>Work Engagement</i>	0.947	0.948	0.956	0.758

Pada tahap analisis reliabilitas, semua nilai telah memenuhi syarat yaitu lebih besar dari > 0,70. Nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel laten berkisar antara 0,929 hingga 0,948 (telah memenuhi syarat > 0,70). Selain itu untuk nilai *composite reliability* berkisar antara 0,947 hingga 0,958 (telah memenuhi syarat > 0,70). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

Sedangkan untuk hasil *Average Variance Extracted (AVE)* yang ditampilkan pada tabel 4.11 memberikan dukungan tambahan untuk pengujian model pengukuran. *Average Variance Extracted (AVE)* mengukur varians yang ditangkap oleh indikator terhadap kesalahan pengukuran dan harus lebih besar dari 0,60 untuk membenarkan penggunaan konstruk tersebut. Rata-rata varians sampel berkisar dari 0,758 hingga 0,781. Artinya, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model estimasi mempunyai nilai validitas diskriminan yang cukup baik.

Analisis Inner Model

4.4.2.1 Uji R-square (R²)

R-Square merupakan ukuran proporsi variasi nilai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Fungsinya untuk memperkirakan apakah model tersebut baik/buruk. Nilai *R-square* yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan *Partial Least Square* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Output Uji R²

	R Square	R Square Adjusted
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.815	0.809
<i>Work Engagement</i>	0.809	0.805

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen yaitu *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh terhadap variabel *Work Engagement* dengan hasil perhitungan nilai *R-square* sebesar 0,809 yang menandakan bahwa variabel konstruk *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* sebesar 80,9%. Sedangkan nilai *R-square* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai sebesar 0,815. Hal ini berarti bahwa 81,5% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh variabel *Work Engagement*. Sedangkan sisanya, merupakan variabel yang tidak tecantum dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Uji Q-square (Q²)

UJI *Q-square* digunakan untuk menguji relevansi yang dan memprediksi model untuk mengetahui seberapa baik atau layaknya nilai observasi perhitungan yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik.

Tabel 4. 14 Output Uji Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	700.000	298.977	0.573
<i>Person-Job Fit</i>	500.000	500.000	
<i>Person-Organization Fit</i>	500.000	500.000	
<i>Work Engagement</i>	700.000	307.457	0.561

Berdasarkan perhitungan diatas nilai *Q-square* variabel *Work Engagement* menunjukkan nilai sebesar 0,561 atau 56,1%. Sedangkan nilai *Q-square* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai sebesar 0,573 atau 57,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada dalam data penelitian sebesar 56,1% untuk variabel *Work Engagement* dan 57,3% untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

4.4.3 Uji Hipotesis

Tabel berikut menunjukkan hasil uji koefisien jalur untuk model yang diuji berdasarkan hasil analisis PLS.

Tabel 4. 15 Output Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1. <i>Person-Organization Fit</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.151	0.159	0.136	1.110	0.267
2. <i>Person-Job Fit</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.155	0.155	0.119	1.305	0.192
3. <i>Work Engagement</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.627	0.619	0.14	4.490	0,000

4.	<i>Person-Organization Fit</i> → <i>Work Engagement</i>	0.496	0.494	0.136	3.636	0,000
5.	<i>Person-Job Fit</i> → <i>Work Engagement</i>	0.431	0.431	0.139	3.102	0.002

Hasil analisis data dapat dikatakan positif apabila *original sample* menunjukkan nilai positif, dan dapat dikatakan signifikan apabila t-statistic lebih dari 1.96 atau nilai P Value lebih kecil dari 0.05. Berikut penjelasan dari tabel uji diatas:

- 1) *Person Organisation Fit* menunjukkan nilai *path coefficient (original sample O)* positif sebesar 0.151. Kemudian untuk nilai *t statistics* menunjukkan angka 1,110 dimana nilai tersebut kurang dari dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,267 atau lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menandakan bahwa nilainya tidak sesuai syarat signifikansi yang ada. Sehingga diartikan bahwa *Person Organisation Fit* berpengaruh positif namun **tidak signifikan** terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 2) *Person Job Fit* menunjukkan nilai *path coefficient (original sample O)* positif sebesar 0.155. Kemudian untuk nilai *t statistics* menunjukkan angka 1,305 dimana nilai tersebut kurang dari dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,192 atau lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menandakan bahwa nilainya juga tidak memenuhi syarat signifikansi yang ditentukan. Sehingga diartikan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif namun **tidak signifikan** terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 3) *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sebab nilai *path coefficient (Original Sample O)* menunjukkan arah pengaruh positif yaitu sebesar 0,627. Kemudian nilai *t statistics* juga telah memenuhi syarat yaitu sebesar 4,490 (lebih besar dari t tabel 1,96) dan *p values* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05)
- 4) *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, hal ini dikarenakan hasil *path coefficient (original sample O)* menunjukkan nilai yang positif yaitu 0,496 dan nilai *t statistics* sebesar 3,636 (lebih besar dari 1,96) serta *p values* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
- 5) *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, hal ini dikarenakan hasil *path coefficient (original sample O)* menunjukkan nilai yang positif yaitu 0,431 dan nilai *t statistics* sebesar 3,102 (lebih besar dari >1,96) serta *p values* sebesar 0,002 (lebih kecil dari < 0,05).

4.4.3.1 Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit (GoF) adalah metode untuk mengevaluasi kualitas model pengukuran dan model struktural, serta memberikan ukuran sederhana untuk memprediksi model secara keseluruhan. Berikut adalah hasil perhitungan Uji *Goodness of Fit* dalam penelitian ini :

Tabel 4. 16 Uji Goodness of Fit

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	700.000	243.687	0.652
<i>Person-Job Fit</i>	500.000	165.464	0.669
<i>Person-Organization Fit</i>	500.000	190.801	0.618
<i>Work Engagement</i>	700.000	254.169	0.637

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

$$\text{Communality} = \text{rata-rata Communality}$$

$$R^2 = \text{rata-rata } R^2$$

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{Communality} \times R^2} \\
 &= \sqrt{0.644 \times 0,812} \\
 \text{GoF} &= 0,723
 \end{aligned}$$

Nilai Goodness of Fit sebesar 0,723 yang berarti dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah baik dan juga termasuk skor besar. Pengujian GoF ini sendiri menjadi tujuan yang sangat penting dalam penggunaan SEM dimana uji GoF ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana model yang dihipotesiskan cocok dengan sample data yang ada. Dalam penelitian ini nilai GoF sebesar 0,723 menandakan bahwa kelayakan model SEM yang digunakan sudah memenuhi syarat untuk dapat diterima, terlebih nilai tersebut termasuk dalam kategori GoF besar.

4.4.3.2 Uji Intervening

Variabel intervening merupakan salah satu variabel yang dapat mengubah pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat menjadi pengaruh tidak langsung (Sugiyono, 2007). Di bawah ini adalah tabel hasil uji intervening penelitian ini :

Tabel 4. 17 Specific Indirect Effects

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Person-Organization Fit → <i>Work Engagement</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.311	0.303	0.104	2.997	0.003
Person-Job Fit → <i>Work Engagement</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.270	0.269	0.113	2.401	0.017

Berikut ini adalah hasil interpretasi berdasarkan analisis yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung pada *Person Organisation Fit* dan *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* :

1. *Person Organisation Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Work Engagement*, ditunjukkan dengan nilai *path coefficient (Original Sample O)* sebesar 0,311 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. Kemudian, nilai *t statistics* diketahui sebesar 2.997 atau sudah lebih besar dari *t tabel* = 1,96 dan juga *p values* sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05.
2. *Person Job Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Work Engagement*, ditunjukkan dengan nilai *path coefficient (Original Sample O)* sebesar 0,270 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. Kemudian, nilai *t statistics* diketahui sebesar 2.401 atau sudah lebih besar dari *t tabel* = 1,96 dan juga *p values* sebesar 0,017 atau lebih kecil dari 0,05.

PENUTUPAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 100 kuesioner. Adapun kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan olah data menunjukkan bahwa variabel Person Organisation Fit berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
2. Hasil perhitungan olah data menunjukkan bahwa variabel Person Job Fit berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
3. Hasil perhitungan olah data menunjukkan bahwa variabel Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement.
4. Hasil perhitungan olah data menunjukkan bahwa variabel Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement.
5. Hasil perhitungan olah data menunjukkan bahwa variabel Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
6. Hasil perhitungan olah data menunjukkan bahwa variabel Person Organisation Fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi oleh Work Engagement.
7. Hasil perhitungan olah data menunjukkan bahwa variabel Person Job Fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi oleh Work Engagement.

Implikasi Manajerial

Ada beberapa pendapat dan masukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat dijadikan saran untuk pelaku masukan bagi UMKM Mangga ATP Indramayu untuk memberikan hubungan marketing yang baik sehingga ada peluang untuk menarik perhatian pelanggan, menetapkan harga yang sesuai dengan kualitas yang dihasilkan pada buah mangga ATP Indramayu dan memberikan penanganan keluhan terhadap pelanggan mangga ATP, memberikan kualitas produk yang baik sehingga menciptakan hubungan yang baik dan lebih banyak mendapatkan pelanggan yang lebih banyak lagi dan menjadi pelanggan yang loyal.

Implikasi Teoritis

Hubungan pemasaran yang dimiliki pelaku umkm mempunyai pengaruh dengan loyalitas pelanggan melalui kepuasan pelanggan. Karena dengan hubungan yang baik akan memberikan dampak yang baik juga untuk bisa memberikan rasa puas pada pelanggan sehingga pelanggan menjadi loyal.

Harga yang ditetapkan sesuai dengan ekspektasi pelanggan mempunyai pengaruh dengan loyalitas pelanggan melalui kepuasan pelanggan. Karena dengan kesesuaian harga yang sesuai akan memberikan dampak yang baik dan memberikan rasa puas pada pelanggan dan menjadikan pelanggan loyal.

Kualitas produk yang dimiliki berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasan pelanggan. Karena dengan kualitas produk yang baik akan memberikan dampak positif dan memberikan rasa puas bagi pelanggan sehingga pelanggan akan menjadi loyal.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yang harus diperbaiki bagi peneliti selanjutnya, yaitu Terdapat 2 hipotesis yang ditolak yang mana hal ini tentu dapat menjadi suatu celah penelitian sebagai sumber diadakannya penelitian selanjutnya, Kontribusi yang dapat diberikan oleh penelitian ini bersifat terbatas karena hanya mengeksplorasi, menganalisis dan meneliti pada salah satu perusahaan manufaktur saja yaitu PT. Victoria Care Indonesia, Kuesioner terindikasi tidak tersebar secara merata, ditunjukkan dengan hasil

pengelompokkan karakteristik responden yang hanya didominasi oleh wanita yaitu sebesar 71% dari total 100 sampel yang diambil dari karyawan aktif PT. Victoria Care Indonesia, dan Peneliti tidak menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden, melainkan dibantu oleh Kepala Sub Personalia sebagai perantara.

Saran Untuk Penelitian Mendatang

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka terdapat saran yang diberikan oleh penulis bagi Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih dikembangkan pada cakupan bidang dan area kerja yang lebih luas lagi, dapat mengeksplorasi lebih jauh variabel lain yang selaras dan dapat menunjang topik pada penelitian ini, dapat berkembang secara lebih komprehensif maka disarankan dapat mengulik studi lebih dalam menggunakan basis metode kualitatif agar analisis jawaban yang dihasilkan lebih beragam dan fenomenologis, dan dilakukan di perusahaan selain sektor manufakturing, guna memberikan variasi hasil dari penelitian yang membahas mengenai variabel terkait.

REFERENSI

- Afsar, Bilal and Yuosre Badir. (2016). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning* Vol. 29 No. 2, 2017 pp. 95-109.
- Andrianto, M.A., & Palupi, M. (2023). Effect of Work-Life Balance and Person-Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment on Employees of PT. Baba Rafi Indonesia. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 7(1),
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining The Effects of Perceived Person-Supervisor Fit and Person-Organization Fit on Organizational Commitment in the U.S. and Japan. *Journal of Business* <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.08.039>
- Berahmawati, E. F., Sinulingga, S., & Wibowo, R. P. (2019). The effect of *Person Job Fit* and person organization fit of pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan employee performance. *International Journal of Research and Review*, 6(October), 213–220.
- Boon, C., & Biron, M. (2016). Temporal issues in person–organization fit, person–job fit and turnover: The role of leader–member exchange. *Human Relations* 1-24. Amsterdam Business School, University of Amsterdam.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange & power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Cable, D.M. dan DeRue D.S. (2002). The Convergent dan Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Christian, M., Yuniarto, Y., Wibowo, S., Yulita, H., Melati, R., & Perdini, F. T. (2023). Person-Organization Fit Terhadap Organizational Commitment dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Tenaga Kesehatan di Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 93-106. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1125>
- Edwards, J. R., and D. M. Cable. 2009. “The Value of Value Congruence.” *Journal of Applied Psychology* 94 (3): 654.
- Endri Haryati, Budiyanto, & Suwitho. (2022). The Effect of Person Organization Fit, Job Embeddedness, and Organizational Commitments on *Organizational Citizenship Behavior* at Citilink Indonesia Airlines. *East Asian Journal of Multidisciplinary*

- Research*, 1(10), 2331–2342. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i10.1691Fajri>, N., & Darmawati, D. (2019). Personjob fit on turnover intention: Mediated employee engagement. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship* 2019, 5(1), 320–327.
- Farid, S. Haerani, A. Reni. (2019). The Effect Organizational Culture, Organizational Commitmen and Work Satisfaction Toward Teacher Performance of High School at Makassar. *Hasanuddi Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol. 2, No. 2.
- Guo, Y. and Hou, X. (2022), “The effects of job crafting on tour leaders’ *Work Engagement*: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 34 No. 5, pp. 1649-1667
- Bilal Ashfaq. 2020. “Person organization fit and organization citizenship behavior: modeling the *Work Engagement* as a mediator”. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, p.1757-4323. doi 10.1108/APJBA-12-2019-0255
- Habeeb, S. (2019). A proposed instrument for assessing *Organizational Citizenship Behavior* BFSI companies in India. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1625702.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Kasekende, F., Nasiima, S., & Otengei, S. O. (2020). Strategic Human Resource Practices, Emotional Exhaustion And *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*: The Mediator Role Of Person-Organization Fit. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(3), 275–295. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0056>
- Kaur, Navneet., & Singh Kang, L. (2021). Person-Organization Fit, Person-Job Fit and *Organizational Citizenship Behavior*: An Examination of the Mediating Role of Job Satisfaction. Punjab. IIMB, *Management Review*
- Kim, T.Y., Schuh, S.C. and Cai, Y. (2020), “Person or job? Change in person-job fit and its impact on employee work attitudes over time”, *Journal of Management Studies*, Vol. 57 No. 2, pp. 287-313.
- Khahan Na-Nan, S.S .(2019). Mediating Effects of Perceived Enviroment Support and Knowledge Sharing between Self Efficacy and Job Perfomances of SME Employees. *Journal of Industrial and Commercial Training*, 342-359
- Kristof-Brown, A. L., & Guay, R. P. (2011). *APA handbook of industrial and organizational psychology*; Person–environment fit.
- Kwahk, K.Y., Yang, S.B., & Ahn, H. (2020). How *Organizational Citizenship Behavior* Affects ERP Usage Performance: The Mediating Effect of Absorptive Capacity. *Sustainability* 12(11):4462. DOI: 10.3390/su1211446
- Lee, Y. H., Woo, B., & Kim, Y. (2018). Transformational leadership and *Organizational Citizenship Behavior*: Mediating role of affective commitment. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 13(3), 373–382. <https://doi.org/10.1177/1747954117725286>
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). PersonOrganisation Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of *Work*

- Engagement. Journal of Management Development*, 37(3), 285–298.
<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0232>
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D.F. 1991. People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- Organ, D.W. et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Its Nature Antecedents, and Consequences. California : Sage Publications, Inc
- Purnamie Titisari. 2014. *Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Rauvola et al. (2020) Person-Environment Fit and Work Satisfaction Exploring the Conditional Effect of Age Work, *Aging and Retirement*. 6.pg(s) 101-107
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior* Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Saleem, Sharjeel and Saba Amin. 2013. The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical Study From Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*. 5 (5), pp: 194-207.
- Sarmawa, I., Suryani, N., & Riana, I. G. (2015). Commitment and competency as an organizational citizenship behaviour predictor and its effect on the performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(1), 1–13.
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The mediating role of person-job fit between person-organisation fit and intention to leave the job: Empirical evidence from pakistan. *Sustainability* (Switzerland), 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. Person Organization Fit and *Person Job Fit* in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54 (6): 179-196.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). UWES - Utrecht *Work Engagement* Scale: Test Manual. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University.
- Somech, A., and Drach-Zahavy, A. (2004). "Organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume. 77, 281-298.
- Sørli, M. A., Hagen, K. A., & Nordahl, K. B. (2021). Development of social skills during middle childhood: Growth trajectories and school-related predictors. *International Journal of School & Educational Psychology*, 9(sup1), S69-S87
- Sulistiowati, S., Komari, N., & Dhamayanti, E. (2018). The effects of *Person Job Fit* on employee engagement among lectures in higher education institutions: Is there a difference between lectures in public and private higher education institutions? *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 75- 80

- Teng, H.Y. and Yi, O. (2022), “How and when authentic leadership promotes prosocial service behaviors: a moderated mediation model”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 104, p. 103227.
- Turek, W. A., & Turek, D. (2016). The significance of perceived social organization climate for creating employees innovativeness: The mediating role of personorganization fit. *Management Research Review*, 39(2), 167–195.
- Travaglianti, F., Babic, A., Pepermans, R., & Hansez, I. (2017). Needs–supplies fit and behavioral outcomes: The mediating role of organizational identification. *Journal of Management & Organization* 23 (5), 709–727
- Zhang W. Fenglian, & Xu Feng. (2023). Motivating servant process for employee *Organizational Citizenship Behavior* towards the environment: A goal setting perspective of integrating person-organization fit model. *Journal of Cleaner Production*. DOI:10.1016/j.jclepro.2023.135932