

EFFECT OF PERSON ORGANIZATION FIT AND JOB SATISFACTION OF ORGANIZATION COMMITMENT WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AS AN INTERVENING VARIABLE

Patricia Dhiana Paramita

Dosen – Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang experiencing problems in which the organization's commitment in the company is low, so the impact on the low organizational citizenship behavior. Presumably it is motivated by the low organization person fit and employee satisfaction. The formulation of the problem in this research is how the management of PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang increase organizational commitment positively impact organizational citizenship behavior.

The population in this study were all employees who work in PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang numbering 70 people. The sampling technique using census method. Analysis of data using multiple linear regression 2, goodness of fit and path analysis. Based on the analysis, it is known that the person organization fit and job satisfaction and significant positive effect on organizational commitment either partially or simultaneously. Organizational commitment and significant positive effect on organizational citizenship behavior and mediates the effect of person organization fit and job satisfaction of employees.

Keywords: person organization fit, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior

Abstraksi

PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang mengalami permasalahan dimana komitmen organisasi di perusahaan rendah, sehingga berdampak pada rendahnya *organizational citizenship behavior*. Diduga hal ini dilatarbelakangi oleh rendahnya person organization fit dan kepuasan kerja karyawan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang meningkatkan komitmen organisasi yang berdampak positif bagi *organizational citizenship behavior*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda 2, *goodness of fit* dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis, maka diketahui bahwa *person organization fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* serta memediasi pengaruh *person organization fit* dan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : *person organization fit , kepuasan kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat efektivitas organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia, maka dalam suatu organisasi pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumberdaya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Organisasi harus memperhatikan *person organization fit* dan kepuasan kerja karyawannya agar dapat meningkatkan komitmen organisasi yang berdampak pada *organization citizenship behavior* (OCB).

Komitmen organisasi dianggap sebagai konstruk yang penting, karena mencerminkan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi (Steers 1997; Meyer *et al* 2001). Lebih lanjut, komitmen organisasi akan menciptakan perilaku karyawan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan, meningkatkan motivasi kehadiran, kinerja (Steers,1997), dan bahkan *organizational citizenship behavior* (Meyer *et al.* 2001).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan

yang lebih stabil dan lebih produktif, sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan (Greenberg dan Baron, 2003). Karyawan yang berkomitmen pada perusahaannya akan menunjukkan kinerja yang baik pula, dimana kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004).

Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja, sehingga terciptalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) antara lain adalah Achmad Nasichudin dkk (2013) dan Dyah Puspita (2013), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh Djoko Santoso & Isnu Irwantoro (2014) menunjukkan hasil bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Bertitik tolak dari beberapa penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini penulis mengambil obyek penelitian pada karyawan di PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang berlokasi di Jalan Taman Borobudur Utara No.6 Semarang. Perusahaan yang bergerak dibidang distribusi obat-obatan, agen alat-alat kesehatan, alat laboratorium dan bahan kimia, mengalami permasalahan, dimana komitmen organisasi karyawannya yang berjumlah 70 orang rendah.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan tersebut diduga dilatarbelakangi oleh rendahnya *person organization fit* dan kepuasan kerja karyawannya, dimana hal tersebut berdampak pada rendahnya *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan. Indikasi yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang rendah adalah karyawan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, karyawan bekerja dengan seenaknya tanpa mematuhi SOP yang sudah ditetapkan perusahaan, karyawan tidak memiliki rasa *self of belonging* terhadap perusahaan dan bekerja dengan asal-asalan tanpa ada motivasi untuk mencapai target sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Kondisi tersebut menyebabkan *buyers* yang menjadi konsumen produk-produk yang disediakan oleh PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang sering *complain* kepada

perusahaan, karena banyak produk yang salah dikirim, kurang tepat ukuran, cacat, mengalami kerusakan dan sering ada keterlambatan dalam pengiriman.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana usaha pengelola PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang meningkatkan komitmen organisasi karyawannya yang berdampak positif bagi *organizational citizenship behavior*.

TELAAH PUSTAKA

Person Organization Fit

Person-organization fit adalah adanya kesesuaian antara individu (karyawan) dengan organisasi/perusahaan, ketika:

- 1) setidaknya-tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain
- 2) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa (Donald dan Pandey, 2007 dalam Darmi, 2010)

Nilai-nilai tertentu memotivasi individu untuk berperilaku tertentu (Darmi, 2010). Nilai yang menjadi motivasi ini menjadi kuat jika dibagi dengan orang lain. Kesesuaian antara nilai organisasi dan pribadi bisa menjadi motivasi tambahan dan disebut "*person-organization fit* (POF)."

Person organization fit sebagai kesesuaian antara pola nilai organisasi dengan pola nilai pribadi (Chatman, 1989). Ada dua bentuk POF, yang pertama, *supplementary fit* terjadi jika seseorang

‘melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu lain’ didalam lingkungan (Muchinsky dan Monahan, 1987: 269 dalam Kristof, 1996: 3). Bentuk kedua, *complementary fit* yaitu terjadi jika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambah sesuatu yang kurang dalam lingkungan tersebut (Muchinsky dan Monahan, 1987:271 dalam Kristof, 1996).

Berdasarkan asalnya, POF juga dapat dibedakan menjadi *need-supplies* dan *demand-abilities*. *Need supplies perspective*, POF terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sebaliknya berdasarkan perspektif *demand-abilities* menyatakan bahwa kesesuaian itu terjadi jika individu dapat memenuhi permintaan organisasi.

Person-Organization Fit (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu :

- 1). Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi
- 2). Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja
- 3). Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat

dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi

- 4). Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2007).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan (Handoko, 2000). Kepuasan kerja merupakan penilaian dari karyawan yaitu seberapa jauh pekerjaan karyawan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Hoppeck dalam As’ad, 2005).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Davis dan Newton, 2006).

Menurut pendapat Gilmer (1966 dalam Moch. As’ad, 2005) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah : kesempatan untuk maju, memperoleh keamanan kerja, gaji,

manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan/supervisi, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Luthan, 1995). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Luthans, 1995).

Tiga dimensi komitmen organisasi, (Allen dan Mayer, 1990) antara lain :

- 1). Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.
- 2). Komitmen normative (*normative commitment*), yaitu berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus

begitu. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

- 3). Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*) yang dilakukan berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

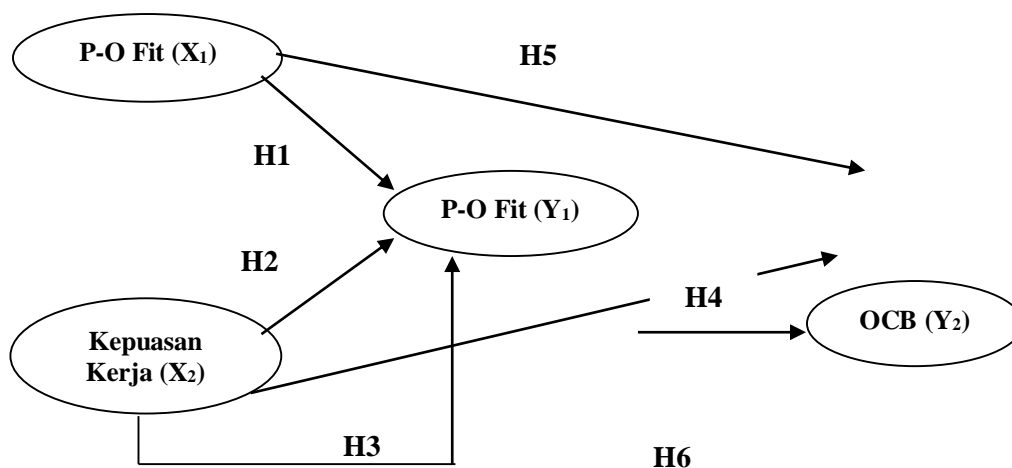
Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya (Meyer *et.al* 2001). Secara umum, ada tiga komponen utama OCB. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Karyawan yang menampilkan OCB dapat disebut dengan *good citizen* (karyawan yang baik). Jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki OCB, maka ia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Organ dan Ryan (1994), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku - perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/ karyawan yang: tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- H3: *Person organization fit* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H5: *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H6: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Gambar 1 :Kerangka PemikiranTeoritis



Hipotesis Penelitian

H1 : *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel independen, yaitu *person organization fit* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2)
2. Variabel intervening, yaitu komitmen organisasi (Y_1).
3. Variabel dependen atau variabel terikat, yaitu *organizational citizenship behavior* (Y_2).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi pada PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang yang berjumlah 70 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2002). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus dengan mengambil sampel sebanyak 100 persen dari seluruh total populasi karyawan yang bekerja di PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006). Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005). Sumber data yang penulis menggunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik berupa uji multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, regresi linier berganda, analisis jalur (*path analysis*), pengujian *goodness of fit* (uji model) baik parsial maupun simultan serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang dipergunakan sebagai alat ukur mampu mengungkapkan data dari variabel-variabel bebas maupun terikat yang digunakan dalam penelitian ini secara tepat.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
P-O Fit (X ₁)			Valid
X1.1	0.689	0.235	Valid
X1.2	0.676	0.235	Valid
X1.3	0.852	0.235	Valid
X1.4	0.639	0.235	Valid
X1.5	0.612	0.235	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)			Valid
X2.1	0.542	0.235	Valid
X2.2	0.669	0.235	Valid
X2.3	0.772	0.235	Valid
X2.4	0.776	0.235	Valid
X2.5	0.582	0.235	Valid
Komitmen Organisasi (Y ₁)			Valid
Y1.1	0.692	0.235	Valid
Y1.2	0.753	0.235	Valid
Y1.3	0.691	0.235	Valid
Y1.4	0.792	0.235	Valid
Y1.5	0.685	0.235	Valid
OCB (Y ₂)			Valid
Y2.2	0.572	0.235	Valid
Y2.2	0.681	0.235	Valid
Y2.3	0.784	0.235	Valid
Y2.4	0.778	0.235	Valid
Y2.5	0.584	0.235	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki r hitung > r tabel 0.235 (*one tailed*), maka dapat disimpulkan semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana apabila nilai *Cronbach Alpha* variabel penelitian > 0.60, maka variabel tersebut reliabel.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
P-O Fit (X ₁)	0.877	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.863	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y ₁)	0.891	Reliabel
OCB (Y ₂)	0.854	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada pengujian reliabilitas tampak bahwa semua variabel penelitian yang digunakan, semuanya reliabel atau handal dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolonieritas

Sumber : Data primer yng diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas (karakteristik

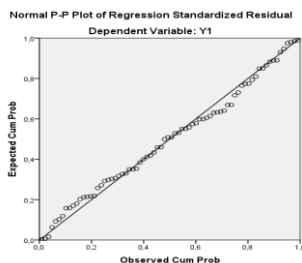
No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	P-O Fit (X_1)	0.878	1.223
2.	Kepuasan kerja (X_2)	0.878	1.223
3.	Komitmen Organisasi (Y_1)	1.000	1.000

pekerjaan dan kepuasan kerja) jauh dibawah angka 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas yang digunakan dalam model regresi

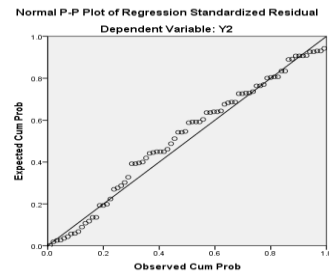
b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2011).

Gambar 2 : Uji Asumsi Normalitas Regresi Tahap 1



Gambar 3 : Uji Asumsi Normalitas Regresi Tahap 2

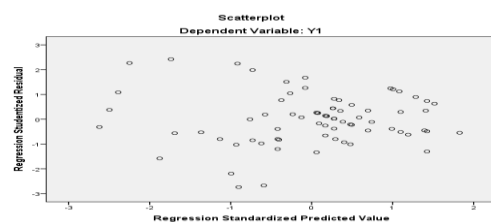


Grafik Normal P-Plot pada regresi tahap 1 dan 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

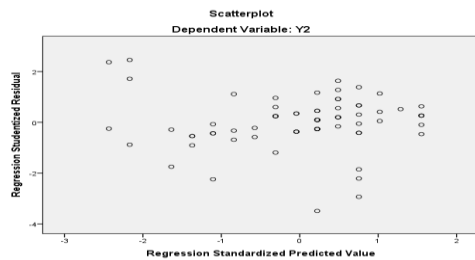
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*.

Gambar 4 : Uji Heteroskedastisitas Regresi Tahap 1



Gambar 5 : Uji Heteroskedastisitas Regresi Tahap 2



Gambar *Scatter Plot* pada *regression*

tahap 1 dan tahap 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada penelitian ini dilakukan untuk uji intervening yaitu melihat pengaruh *person organization fit* dan kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Tabel 4 : Hasil Regresi Tahap 1 Pengaruh P-O Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.417	1.825	
1 X1	.558	.098	.535
X2	.381	.072	.491

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Persamaan regresi :

$$Y_1 = 2.417 + 0.558 X_1 + 0.381 X_2 + e$$

Tabel 5 : Regresi Tahap 2

Pengaruh P-O Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap COB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.993	1.372	
1 X1	.470	.151	.221
X2	.328	.122	.204
Y1	.353	.158	.515

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Persamaan regresi tabel atas adalah :

$$Y_2 = 1.993 + 0.470 X_1 + 0.328 X_2 + 0.353 Y_1 + e$$

Pengujian *Goodness of Fit*

Pengujian *goodness of fit* pada penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial (Uji t) maupun secara simultan (Uji F) (Ghozali, 2011).

Tabel 6: Hasil Uji t Regresi Tahap 1 P-O Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		2.332	.007
1 X1	.535	6.256	.004
X2	.491	4.717	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel *person organization fit* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $6.256 > t$ tabel 1.66757 dan tingkat signifikansi t hitung $0.004 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai t hitung 4.717 > t tabel 1.66757 dan tingkat signifikansi t hitung 0.000 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Tabel 7 : Hasil Uji F Regresi Tahap 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.190	2	212,390	43.183	.000 ^b
	Residual	442.364	67	6,321		
	Total	1134.054	69			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Variabel *person organization fit* dan (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai F hitung sebesar 43.183 > F tabel 3.13 dengan signifikansi 0.000 < α = 0.05 serta bertanda positif, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *person organization fit* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Tabel 8 : Hasil Uji t Regresi Tahap 2 P-O Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Beta			
	(Constant)		2.412	.000
1	X1	.221	4.332	.003
	X2	.204	3.772	.000
	Y1	.515	6.261	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Variabel komitmen organisasi (Y₁) memiliki nilai t hitung sebesar 6.261 > t tabel 1.66757 dengan tingkat signifikansi 0.000 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima.

e. Pengujian Hipotesis Kelima (H₅)

Variabel *person organization fit* (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 4.332 > t tabel 1.66757 dengan tingkat signifikansi 0.000 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima.

f. Pengujian Hipotesis Keenam (H₆)

Variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 3.772 > t tabel 1.66757 dengan tingkat signifikansi 0.000 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis keenam yang menyatakan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 9 : Hasil Koefisien Determinasi Regresi Tahap 1 Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.648	.692	2.6434

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Adjusted R² regresi tahap 1 sebesar 0.692 yang artinya variasi variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel penelitian *person organization fit*, dan kepuasan kerja sebesar 0.692 atau 69.2 persen, sedangkan sisanya sebesar 30.8 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Tabel 10 : Hasil Koefisien Determinasi Regresi Tahap 2 P-O Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.702	.729	2.34224

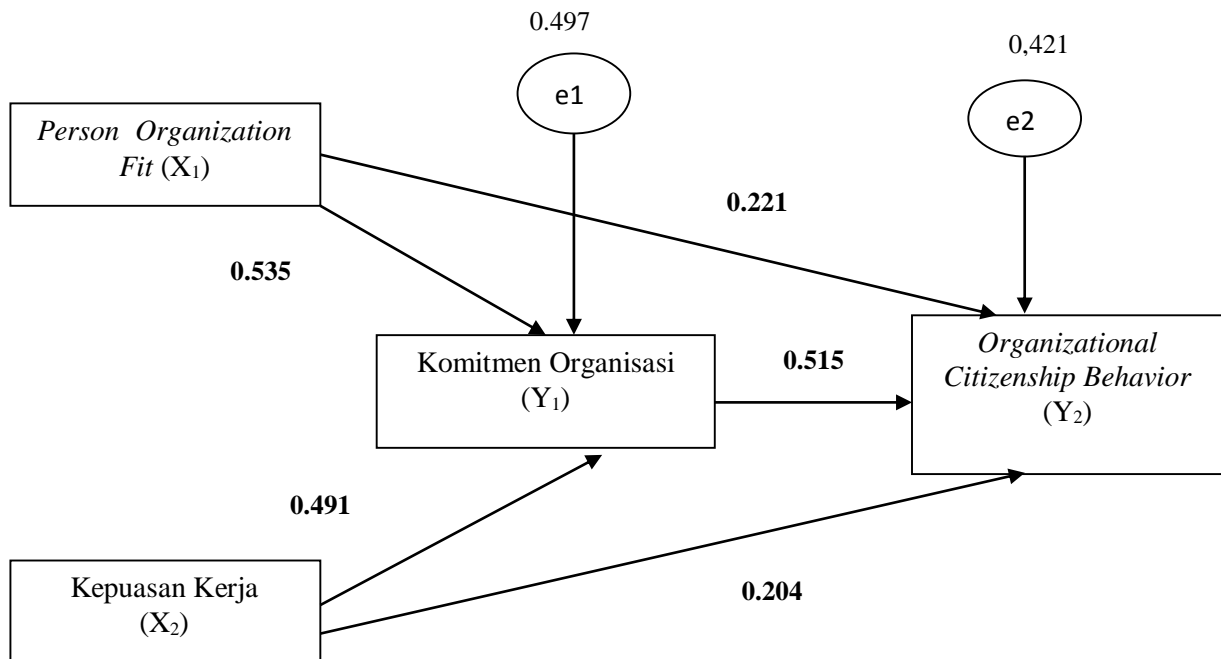
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Adjusted R² regresi tahap 2 sebesar 0.729 yang artinya variasi variabel *Organization Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel penelitian *person organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0.729 atau 72.9 persen, sedangkan sisanya sebesar 27.1 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Uji analisis jalur digunakan untuk membuktikan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara *person organization fit* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Perhitungan dilakukan menggunakan nilai *standardized coefficients* dan apabila didapat hasil pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibanding pengaruh langsung, maka komitmen organisasi menjadi variabel intervening antara *person organization fit* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Uji analisis jalur dapat dilihat pada gambar 6.

Gambar 6 : Analisis Jalur *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Koitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening



Berdasarkan dari gambar analisis jalur, maka dapat dilakukan pengujian untuk melihat pengaruh mediasi, dimana dapat dilihat dari perkalian koefisien ($p2 \times p3$) signifikan atau tidak, diuji dengan *Sobel Test* (Imam Ghozali, 2011). Berikut ini adalah cara perhitungannya :

Menghitung Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a. Uji Analisis Jalur *Person Organization Fit* Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi

- 1) Pengaruh langsung *Person Organization Fit* terhadap OCB sebesar 0.221.
- 2) Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi

sebesar 0.535 dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB sebesar 0.515 dengan demikian pengaruh tidak langsung *Person Organization Fit* terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi sebesar $0.535 \times 0.515 = 0.275$

- 3). Pengaruh total *Person Organization Fit* terhadap OCB adalah $0.221 + 0.275 = 0.496$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh *Person Organization Fit* terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi lebih besar dibanding pengaruh langsung *Person Organization Fit* terhadap OCB, dengan demikian, maka Komitmen Organisasi menjadi

variabel intervening antara *Person Organization Fit* terhadap OCB.

b. Uji Analisis Jalur Kepuasan Kerja Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi

1) Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap OCB sebesar 0.204.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0.491 dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB sebesar 0.515, dengan demikian pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi adalah sebesar $0.491 \times 0.515 = 0.253$

3) Pengaruh total Kepuasan Kerja terhadap OCB adalah $0.204 + 0.253 = 0.457$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi lebih besar dibanding pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap OCB, dengan demikian maka Komitmen Organisasi menjadi variabel intervening antara Kepuasan Kerja terhadap OCB.

Berdasarkan nilai R^2 , maka didapatkan nilai e_1 sebagai berikut (Gozali, 2011):

1. Dari regresi model I :

$$\text{Nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{(1 - 0.648)} = \sqrt{0,352} = 0.497$$

2. Dari regresi model II :

$$\text{nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{(1 - 0.702)} = \sqrt{0,298} = 0.421$$

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel *person organization fit* memberikan pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.
2. Variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh paling dominan terhadap *organizational citizenship behavior*, dibandingkan variabel *person organization fit* dan kepuasan kerja.
3. Variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh *person organization fit* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Saran

1. Manajemen PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang membuat kebijakan di bidang personalia yang dapat meningkatkan pemahaman dan pengaplikasian tentang

person organization fit di lingkungan kerjanya, karena variabel ini memberikan pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

2. Manajemen PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang sebaiknya berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawannya, karena variabel ini memberikan pengaruh dominan terhadap terciptanya *organizational citizenship behavior* bagi karyawannya bila dibandingkan dengan variabel *person organization fit* dan kepuasan kerja.

Keterbatasan Penelitian

- 1) Obyek penelitian adalah organisasi yang dinamis, oleh karena itu hasil penelitian tidak dapat dijadikan acuan bagi organisasi lainnya dalam meneliti tentang komitmen organisasi dan organization
- 2) Adanya keterbatasan dalam penggunaan indikator maupun variabel penelitian untuk mengukur *person organization fit* dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 1995. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Allen, NJ and Meyer. JP, 1990. The Measurement and Antecedents of

Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*,63,1-18

Chatman, J. A., 1989. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14 (3),333-349

Cooper, D.R. and Emory, C.W., 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid 1, Edisi kelima, Surabaya: Penerbit Erlangga.

Davis, Keith dan John W Newstrom, 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi Tujuh, Jakarta: Erlangga

Darmi, Sih, Astuti, 2010. Model *Person Organization Fit (P-O Fit Model)* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Hal 43-60

Djarwanto, Pangestu, 2002. *Statistik Induktif*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPFE

Ferdinand, A.T, 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Griffin, Ricky W, 2006. *Manajemen*, Jilid 2, Edisi Tujuh, Jakarta: Erlangga

Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy

- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kristof, A. L. 1996. Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2004. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred, 1995. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta : Penerbit Andy
- Marzuki, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L, 2001. "Commitment in the Workplace. Towards A General Model," *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 299-326.
- Nasichudin, Achmad & Misbahuddin Azzuhri, 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang*
- Puspita, Dyah Rini (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Plaza simpang Lima Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Vol 1 No1*
- Santosa, Djoko, dan Isnu Irwantoro, 2014. Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPPBC Tanjung Emas Semarang), *Jurnal NeO-Bisnis*, Volume 8, No 1
- Steers, M., Ricard and Porter W. Lyman, 1997. *Motivasi dan Perilaku Kerja*, Edisi keenam, Jakarta : PT. Rajawali
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Organ, D.W. & Konovsky, Ryan, 1994. Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 74(1)