



# JIMMBA

**Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi**

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, PERSON JOB FIT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Studi Pada Guru Di SMP Negeri 3 Kutowinangun**

**Nunuk Ariyanti, Dani Rizana, S.Pd., M.Pd., M.M**

Universitas Putra Bangsa

Universitas Putra Bangsa

[nunukariyanti0501@gmail.com](mailto:nunukariyanti0501@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Article History:

Received:

Accepted:

Published:

*Keywords: non-physical work environment, person job fit, leadership style and organizational citizenship behavior*

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of non-physical work environment, person job fit, and leadership style on organizational citizenship behavior. This research was conducted on teachers of SMP N 3 Kutowinangun, data collection was carried out by distributing questionnaires to 30 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test and coefficient of determination. The analysis technique used is the SPSS version 25 analysis program for Windows. The results obtained in the study indicate that the variables of the non-physical work environment, person job fit, and leadership style have a significant simultaneous effect on organizational citizenship behavior. The non-physical work environment variable has a significant effect on organizational citizenship behavior, the person job fit variable has a significant effect on organizational citizenship behavior, while the leadership style variable has a significant effect on organizational citizenship behavior.*

### Pendahuluan

Peran sekolah begitu penting dalam perannya membentuk watak dan sikap mental seseorang. Salah satu yang memegang peran dalam pengelolaan dan dalam mewujudkan tujuan pendidikan adalah guru. Penting bagi sekolah melakukan usaha untuk mendapatkan suatu organisasi yang tinggi agar tidak kehilangan guru di setiap tahun ajaran (Setiawan, 2017).

Dunia Pendidikan atau sekolah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan

SMP Negeri 3 Kutowinangun merupakan Sekolah Menengah Pertama yang berdiri sejak tahun 2005 dan beralamat di Jalan Dwikora Telepon (0287) 661 129 Kutowinangun Kebumen. Jumlah Tenaga Pengajar (Guru) yang bekerja di SMP Negeri Kutowinangun tahun ajaran 2020/2021 sebanyak 30, 25 yaitu merupakan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah bersertifikasi, 5 diantaranya Guru Tidak tetap (GTT).

OCB yang disingkat dengan *organizational citizenship behavior* adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan eifisiensi organisasi dan tidak terhubung denga sistem penghargaan formal.

*Organizational Citizenship Behavior* menurut Aldag dan Resckhe (1997) adalah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan

Definisi mengenai *person job fit* adalah kesesuaian karakteristik yang ada pada individu terhadap karakteristik pekerjaan. Kesesuaian tersebut terdiri dari dua macam yaitu, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian kebutuhan (Cable & DeRue, 2002).

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen. Keith Davis dan John Newstrom (1985:152) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai pemimpin dan manager (Wahyudi, 2009: 29-36).

## **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001:31) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator variabel lingkungan kerja non fisik meliputi :

1. Tanggung Jawab kerja
2. Struktur kerja
3. Kelancaran komunikasi
4. Kerjasama antar kelompok

### ***Person Job Fit***

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008:171) *Person-job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan (Edwards, 1991). Menurut Cable & DeRue (2002) indikator variabel *person job fit* meliputi :

1. Memahami dan menguasai
2. Kesesuaian tujuan
3. Mampu berinteraksi
4. Kesesuaian karakteristik

## 5. Kesesuaian pekerjaan

### ***Gaya Kepemimpinan***

Kepemimpinan seseorang dapat dinilai melalui berbagai indikator. Penelitian ini menggunakan indikator kepemimpinan menurut Siagian (2002:121) adalah:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

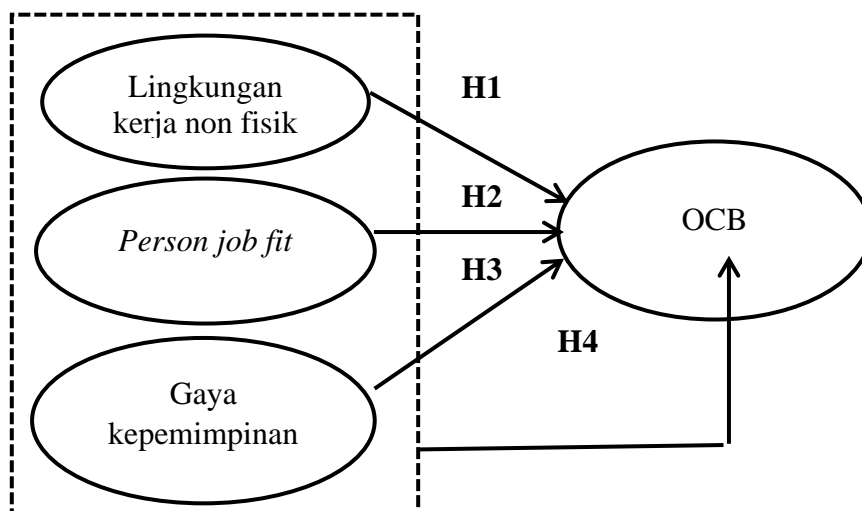
### ***Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Aldag dan Resckhe (1997) *Organizational Citizenship Behavior* adalah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini mengikutsertakan sebagian perilaku mencakup perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh kepada aturan-aturan dan prosedur pada tempat kerja. Perilaku ini menunjukkan nilai tambah karyawan yang adalah salah satu bentuk tingkah laku prososial, yakni tingkah laku sosial yang positif, konstruktif dan berarti membantu. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* Indikator menurut Organ dalam Anik Herminingsih (2012) meliputi :

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain).
2. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian).
3. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif).
4. *Courtesy* (menjaga hubungan baik).
5. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga).

### **Model penelitian**

#### **Kerangka Model Empiris**



### **Metode penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2005).

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dikatakan reliabilitas jika alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten walaupun diadakan pengujian ulang.

**1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

**2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dimana untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) dengan cara menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, *person job fit* dan gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*).

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji t (*t-test*)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (lingkungan kerja non fisik, *person job fit* dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$

**b. Uji F (*F-test*)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005). Dari uji F dapat diketahui apakah variabel-variabel yang terdiri dari *brand image*, *celebrity endorser* dan *beauty vlogger review* secara simultan keputusan pembelian yang menggunakan produk maskara Maybelline.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai koefisien determinasi menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (Ghozali, 2005).

**Hasil dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

**Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,819	0,3610	Valid
Y.2	0,914	0,3610	Valid
Y.3	0,862	0,3610	Valid
Y.4	0,704	0,3610	Valid
Y.5	0,914	0,3610	Valid

**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,920	0,3610	Valid
X1.2	0,966	0,3610	Valid
X1.3	0,966	0,3610	Valid
X1.4	0,832	0,3610	Valid

**Uji Validitas Variabel *Person Job Fit***

Butir	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,628	0,3610	Valid
X2.2	0,874	0,3610	Valid
X2.3	0,825	0,3610	Valid
X2.4	0,836	0,3610	Valid
X2.5	0,670	0,3610	Valid

**Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Butir	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3.1	0,796	0,3610	Valid
X3.2	0,930	0,3610	Valid
X3.3	0,822	0,3610	Valid
X3.4	0,869	0,3610	Valid
X3.5	0,930	0,3610	Valid
X3.6	0,913	0,3610	Valid
X3.7	0,702	0,3610	Valid

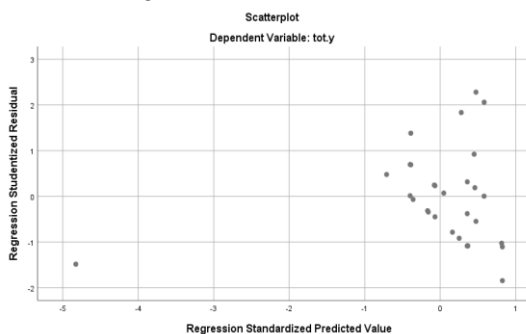
**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,941	$\alpha > 0,60$	Reliabel
<i>Person Job Fit</i> (X2)	0,914	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,943	$\alpha > 0,60$	Reliabel

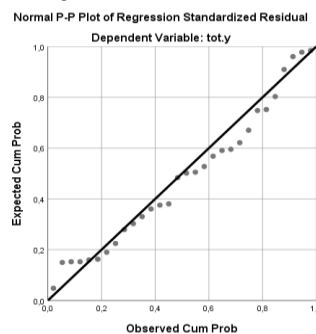
**Uji multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. (constant)		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,715	1,734
<i>Person Job Fit</i> (X2)	0,729	1,098
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,974	1,857

**Uji Heterokedastisitas**



**Uji Normalitas**



### Uji t

1. Pengaruh antar variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel *organizational citizenship behavior*  
Hasil uji t pada tabel IV-12 variabel lingkungan kerja non fisik nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,757 > t_{tabel} 2,052$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Pengaruh antar variabel *person job fit* dengan variabel *organizational citizenship behavior*  
Hasil uji t pada tabel IV-12 variabel *person job fit* nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,664 > t_{tabel} 2,052$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *person job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Pengaruh antar variabel gaya kepemimpinan dengan variabel *organizational citizenship behavior*  
Hasil uji t pada tabel IV-12 variabel gaya kepemimpinan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,495 < t_{tabel} 2,052$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,019 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

### Uji f

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh F hitung sebesar 18,223 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $> F_{tabel}$  ( $18,223 > 3,32$ ). Konsekuensinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik, *person job fit*, gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,641, sehingga variabel *organizational citizenship behavior* yang dapat di jelaskan oleh lingkungan kerja non fisik, *person job fit*, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sebesar 64,1% sedangkan sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *person job fit*, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Referensi

- A.F.Stoner James, DKK. 1996. *Manajemen*. Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Agus Sujanto. 2009. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Aldag, R. & Reschke, W. 1997. *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Aldi Setiawan. 2017. Implementasi Optical Character Recognition (OCR) Pada Mesin Penerjemah Bahasa Indonesia Ke Bahasa Inggris. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi (JustIN)* 1.2.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bangun, Vabiola, Ollani. 2017. Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102.
- 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. Cetakan Ketiga. Jogjakarta : BPF.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- De Bono, Edward. 1991. *Berpikir Lateral*. Jakarta: Erlangga.
- DeStefano, T.J., Henry, C., Megan G., dan Thomas P. 2006. The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Journal of Rural Community Psychology*.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2010. *Perilaku Keorganisasian*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tigabelas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, hlm.* 126-140.
- Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, hlm.* 126-140.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. 1989. *Leader Effectiveness and Adaptability Description Self*. Leadership Studies.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. and Johnson, Dewey E. 1996. *Management Of Organizational Behavior*. 7th Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Julia, P., Jabbar, A., Rambe, M., & Wahyuni, D. 2014. Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Dan Work Sampling. *E- Jurnal Teknik Industri*. FT USU, 5(2), 22–25.
- Kartini, Iis. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational . Citizenship Behaviour (OCB) Di Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis Vol. 6 No. 1, Mei 2017 / Issn* 2252-9993.
- Kesdu, N. L. Y., & Kusnilawati. N. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Kurnia Sentosa Semarang*. Universitas Semarang.

- Kurniadin Didin, Machali Iman. 2012. *Manajemen Pendidikan. Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*: Ar-Ruzz Media.
- Lisa E Baranik. 2015. *Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life*. Vol.45 No.4. University of Georgia, Athens, : Georgia, USA.
- Martoyo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Mello, Jeffrey A, 2002. *Strategic Human Resource Management*, Thomson Learning , South Western.
- Murdani, V. A., & Rahmanawati, F. Y. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Belajar Siswa Terhadap Mata Pelajaran Ips Di Smpk Maria Fatima Jember. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 11(1).
- Noe et al. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat, Jakarta.
- Prasasti, Tri, Vivin. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-14*.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Saleem, Sharjeel and Saba Amin. 2013. The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Emperical Study From Pakistani Academic Sector. *Europen Journal of Business and Management*. 5 (5), pp: 194-207.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sekiguchi, T & Huber, V.L. 2014. *The use of person-organisation fit and personjob fit information in making selection decisions, Organisational Behaviour & Human Decision Processes*. Vol. 116, No. 2, pp. 203-216.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Subagiyo, amir. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Jurnal polines*. Politeknik Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi. Malang*. Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Jakarta : Erlangga.
- Wulandari, Siska & Ami Widyastuti. 2014. Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 10 (1), 49-60.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi.