

**PENGARUH PERSON - ORGANIZATION FIT DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 2 KEBUMEN**

Rizqi Dwi Wahyuningsih  
Manajemen, STIE Putra Bangsa  
Email : [wahyuningsihrizqi62@gmail.com](mailto:wahyuningsihrizqi62@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person- organization fit (P-O Fit)* dan kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

Populasi penelitian adalah guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen yang berjumlah 38 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh *person- organization fit (P-O Fit)* dan kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

Hasil uji hipotesis dengan uji t membuktikan *person- organization fit (P-O Fit)* dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Kecerdasan Emosional dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, sedangkan *person-organization fit (P-O Fit)* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

Kesimpulan penelitian ini adalah permasalahan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan komitmen afektif.

**Kata kunci : Person- Organization Fit, Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif, Organizational Citizenship Behavior.**

**PENDAHULUAN**

Persaingan di era globalisasi menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Hal ini dikarenakan SDM mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Organisasi tidak akan berjalan tanpa SDM. Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang menjalankan kegiatan organisasi sesuai *job description* yang telah ditentukan sebelumnya melalui proses rekrutmen yang diterapkan oleh organisasi sehingga terpilihlah SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara individual maupun bekerja didalam tim (*teamwork perspektif*). Oleh karena itu karyawan perlu memiliki kemampuan interpersonal yang baik. Individu yang memiliki keterampilan interpersonal akan mampu bekerja dalam tim dengan baik. Keterampilan interpersonal membuat individu memiliki sikap peduli dengan individu lain dan akan bekerja melebihi standar yang diharapkan oleh organisasi.

Persaingan di era globalisasi membawa tantangan tersendiri bagi dunia pendidikan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan diharuskan meningkatkan kompetensi dan

aktif mengaktualisasi diri dengan mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Selain peran guru di atas, guru juga perlu memiliki perilaku extra role dalam organisasi. *Extra-role* adalah perilaku yang dilakukan diluar tugas pokok dalam sebuah organisasi.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan adalah ketebatasan jumlah SDM yang tidak seimbang dengan jumlah siswa. Padahal terdapat banyak harapan terhadap output siswa yang banyak. Tidak hanya itu, keterbatasan SDM juga menyebabkan banyak tugas yang tidak dapat dikerjakan secara maksimal. Permasalahan yang sama juga di alami oleh SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2 Kebumen, dapat dilihat bahwa guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen masih terdapat banyak guru yang belum menyentuh kepada wilayah tugas-tugas diluar tanggung jawabnya (*extra-role*). Beberapa faktor yang mengidentifikasi masih rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen antara lain: 1) Mangkir dari jam kerja, 2) Hanya berkutat pada pada kegiatan belajar mengajar disekolah, 3) Pulang sebelum jam belajar berakhir, 4) Tidak terbuka terhadap pengalaman atau informasi baru. Kenyataan tersebut mengidentifikasi bahwa beberapa guru selama ini hanya berkutat untuk mampu mengerjakan tugas-tugas pokok mereka (*intra-role*) dan belum menyentuh tugas-tugas diluar tanggung jawabnya (*extra-role*). Padahal dalam berbagai penelitian, perilaku extra-role atau sering sisebut dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*

sangat penting dalam mendukung kemajuan organisasi. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku yang melampaui panggilan tugas dan dilakukan secara sukarela.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru. Menurut Djoko Santoso dan Irwantoro (2014) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah *person- organization fit (P-O Fit)*. *Person- organization fit (P-O Fit)* adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

Selanjutnya menurut, Wiwik Sumiyarsih, dkk (2012) Kecerdasan emosional merupakan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru. Kecerdasan Emosional menurut Salovey dan Mayer (dalam Shapiro, 2003) adalah himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan.

Selain itu komitmen afektif juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Komitmen afektif adalah hasrat untuk bekerja pada suatu organisasi karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**PENGARUH PERSON- ORGANIZATION FIT DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 2 KEBUMEN**”.

## Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menggu Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh *person-organization fit (P-O Fit)* terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?
3. Apakah ada pengaruh *person-organization fit (P-O Fit)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?
4. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?
5. Apakah ada pengaruh komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?

## Kajian Teori

### a) Person- organization fit (P-O Fit)

Kristof-Brown dan Billsberry (2013) mendefinisikan *person- organization fit (P-O Fit)* sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi, yang terjadi ketika setidaknya satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama. *person- organization fit (P-O Fit)* juga didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, Netemeyer, Vancouver dalam Rogelberg, 2007).

Adapun indikatornya meliputi kesesuaian nilai (value congruence), kesesuaian tujuan (goal congruence),

pemenuhan kebutuhan karyawan (employee need fulfillment)

### b) Kecerdasan Emosional

Bar-On mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (dalam Goleman, 2000). Adapun indikatornya meliputi Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, Keterampilan sosial.

### c) Komitmen Afektif

Mowday dkk (dalam Luthans 2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Allen & Meyer (1990) mengungkapkan bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda.

Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Adapun indikatornya meliputi karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, karakteristik struktural.

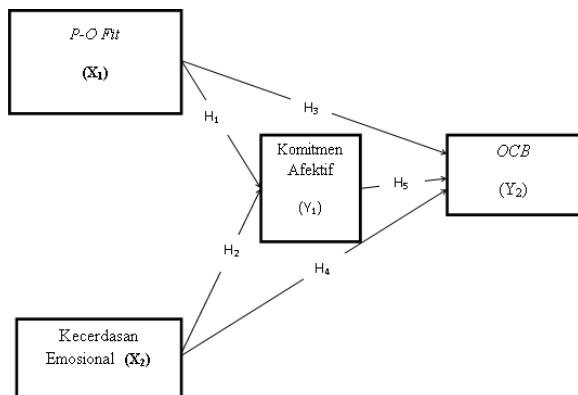
### d) Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ, dkk. (2006) mendefinisikan organizational citizenship behavior sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Adapun indikatornya meliputi perilaku menolong, kepatuhan, sportifitas, kesopanan dan tanggung

jawab sebagai anggota organisasi.

**MODEL EMPIRIS**

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Model Empiris

Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**Hipotesis 1:** Ada pengaruh *person-organization fit* (*P-O Fit*) terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

**Hipotesis 2:** Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

**Hipotesis 3:** Ada pengaruh *person-organization fit* (*P-O Fit*) terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

**Hipotesis 4:** Ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

**Hipotesis 5:** Ada pengaruh komitmen Afektif terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

## METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen sebanyak 38 orang. dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 38 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebar kuesioner langsung kepada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen; (2) wawancara; (3) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 22.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika  $r_{alpha} > 0,60$ , maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

Tabel IV- 5

Hasil Uji Validitas Variabel Person – Organization Fit (*P-O Fit*)

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Status
1	0,598	0,320	0,000	Valid
2	0,655	0,320	0,000	Valid
3	0,718	0,320	0,000	Valid
4	0,649	0,320	0,000	Valid
5	0,618	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Status
1	0,794	0,320	0,000	Valid
2	0,789	0,320	0,000	Valid
3	0,612	0,320	0,000	Valid
4	0,632	0,320	0,000	Valid
5	0,673	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

Tabel IV-7  
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Status
1	0,635	0,320	0,000	Valid
2	0,738	0,320	0,000	Valid
3	0,603	0,320	0,000	Valid
4	0,727	0,320	0,000	Valid
5	0,681	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

Tabel IV-8

Hasil Uji Validitas

Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Status
1	0,784	0,320	0,000	Valid
2	0,728	0,320	0,000	Valid
3	0,555	0,320	0,000	Valid
4	0,682	0,320	0,000	Valid
5	0,652	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena  $r_{alpha} > 0,60$ .

**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinieritas**

Tabel IV-10

Hasil Uji Multikolonieritas Sub Struktural I

Tabel IV-9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
Person- organization fit (P-O Fit)	0,60	0,756	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,60	0,778	Reliabel
Komitmen Afektif	0,60	0,769	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,60	0,772	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel IV-10 di atas seluruh nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya sehingga model dapat dipakai.

Tabel IV-11  
Hasil Uji Multikolonieritas Sub Struktur II

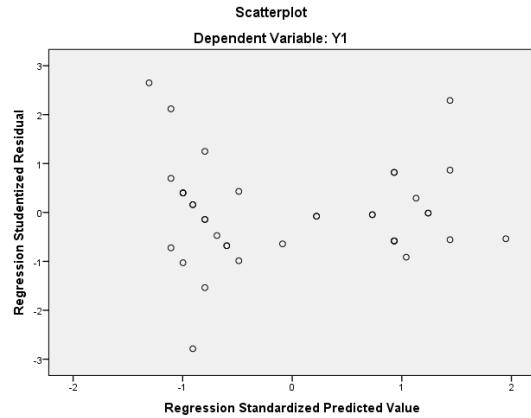
Tabel IV-11

Hasil Uji Multikolonieritas Sub Struktur II

Variabel	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
Person- organization fit (P-O Fit)	0,137	7,316
Kecerdasan Emosional	0,162	6,158
Komitmen Afektif	0,122	8,201

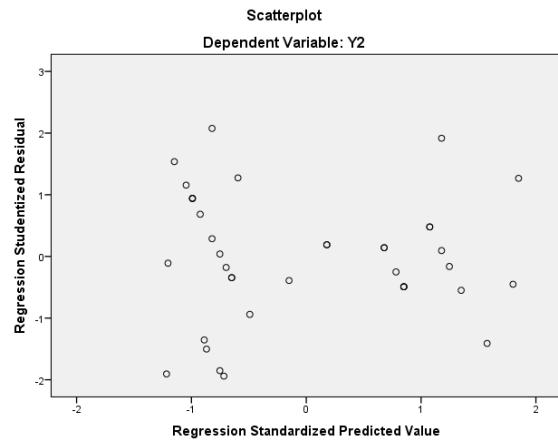
Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel IV-11 di atas seluruh nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya sehingga model dapat dipakai.

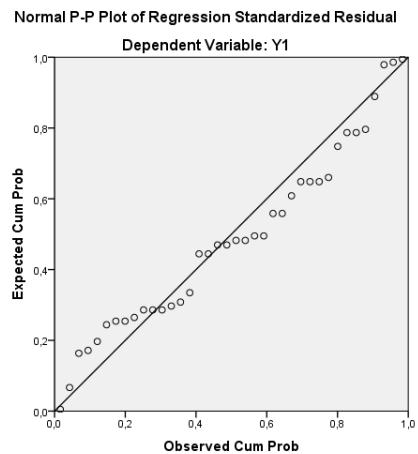
**Uji Heteroskedastisitas****Gambar IV-1****Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Struktural I**

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

**Gambar IV-2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II**

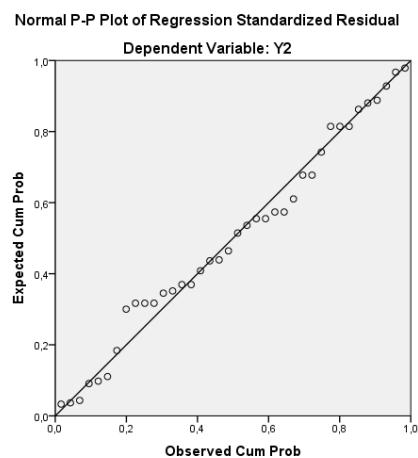


Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

**Uji Normalitas****Gambar IV-3****Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I**

Berdasarkan gambar IV-3 penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel bebas ini terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-4**  
**Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II**



## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (t)

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji t Sub Struktural I**  
**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji t Sub Struktural I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	0,408	0,919	0,444	0,660
	Person- organization fit (P-O Fit)	0,594	0,138	0,555	4,296 0,000
	Kecerdasan Emosional	0,383	0,121	0,408	3,162 0,003

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

- 1) Hubungan *person- organization fit (P-O Fit)* dan komitmen afektif. Hasil uji t pada tabel IV-9 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *person-organization fit (P-O Fit)* (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} = 4,296 > t_{tabel} = 2,032$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *person- organization fit (P-O Fit)* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif.
- 2) Hubungan kecerdasan emosional dan komitmen afektif. Hasil uji t pada tabel IV-9 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} = 3,162 > t_{tabel} = 2,032$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif

**Tabel IV-13**  
**Hasil Uji t Sub Struktural II**

**Tabel IV-13**  
**Hasil Uji t Sub Struktural II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T
	B	Std. Error		
1	(Constant)	-,514	0,718	-,716
	Person- organization fit (P-O Fit)	0,212	0,133	0,190 1,591
	Kecerdasan Emosional	0,351	0,107	0,361 3,287
	Komitmen Afektif	0,464	0,132	0,446 3,524

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

- 1) Hubungan *person- organization fit (P-O Fit)* dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil uji t pada tabel IV-10 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *person- organization fit (P-O Fit)* (X1) sebesar  $0,121 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} = 1,519 < t_{tabel} = 2,032$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *person- organization fit (P-O Fit)* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.
- 2) Hubungan kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil uji t pada tabel IV-10 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar  $0,002 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} = 3,287 > t_{tabel} = 2,032$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.
- 3) Hubungan komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil uji t pada tabel IV-10 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel komitmen afektif (Y1) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} = 3,524 > t_{tabel} = 2,032$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

### Koefisien Determinasi

Penelitian kali ini memiliki variabel bebas yang lebih dari satu. Selanjutnya, dapat dilakukan pengujian kemampuan variabel bebasnya dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square*, data diolah dengan alat bantu analisis SPSS 22.0 for Windows. Berikut hasil pengujiannya:

**Tabel IV-14**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural I**

Tabel IV-14

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural I				
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,937 <sup>a</sup>	0,878	0,871	0,73448

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktur I sebesar 0,871 artinya 87,1 % variabel Komitmen Afektif dapat dijelaskan oleh variabel *person- organization fit (P-O Fit)* dan kecedasan emosional sedangkan sisanya (100% - 86,3%) atau 12,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**Tabel IV-15**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural II**

Tabel IV-15

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural II				
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,966 <sup>a</sup>	0,934	0,928	0,57211

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel IV-15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* substruktur II sebesar 0,928 artinya 92,8% variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dijelaskan oleh variabel *oerson-organization fit (P-O Fit)*, kecedasan emosional dan komitmen afektif sedangkan sisanya sebesar (100% - 92,8%) atau 7,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### Analisis Korelasi

Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Person-Organization Fit	Kecerdasan Emosional
Person-Organization Fit	Pearson Correlation	1	0,890
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	38	38
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	0,890	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	38

Sumber: data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi antar variabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *Person- Organization Fit*(X1) dan variabel Kecerdasan Emosional(X2) memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan angka korelasi sebesar 0,890. Selain memiliki korelasi yang kuat, kedua variabel tersebut juga memiliki angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut signifikan.

### Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan *Person Organization Fit* (X<sub>1</sub>), *Perceived Organizational Support* (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) dan *Turnover Intention* (Y<sub>2</sub>) dapat digunakan rumus:

### Persamaan Sub Struktural I

$$Y_1 = 0,555 X_1 + 0,408 X_2 + \epsilon_1$$

Dimana,

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,878} = 0,122$$

Kemudian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel *person-organization fit* ( $P-O Fit$ ) ( $P_1$ ) = 0,555  
Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,555 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *person-organization fit* ( $P-O Fit$ ) ( $X_1$ ), maka akan menambah komitmen afektif sebesar 0,555.
- Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $P_2$ ) = 0,408  
Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,408 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ), maka akan menambah komitmen afektif sebesar 0,408
- Nilai residu atau error ( $\epsilon_1$ ) = 0,122  
Nilai residu atau error sebesar 0,122 menunjukkan bahwa komitmen Afektif sebesar 0,122 atau 12,2% dipengaruhi oleh variabel di *person-organization fit* ( $P-O Fit$ ) dan kecerdasan emosional.

### Persamaan Sub Struktural II

$$Y_2 = 190 X_1 + 316 X_2 + 446 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana, } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,934} = 0,066$$

Kemudian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel *person-organization fit* ( $P-O Fit$ ) ( $P_1$ ) = 0,190  
Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,190 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *Person- organization fit* ( $P-O Fit$ ) ( $X_1$ ), maka akan menambah *organizational citizenship behavior* (*OCB*) sebesar 0,190
- Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $P_2$ ) = 0,361

Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,361 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ), maka akan menambah *organizational citizenship behavior* (*OCB*) sebesar 0,361.

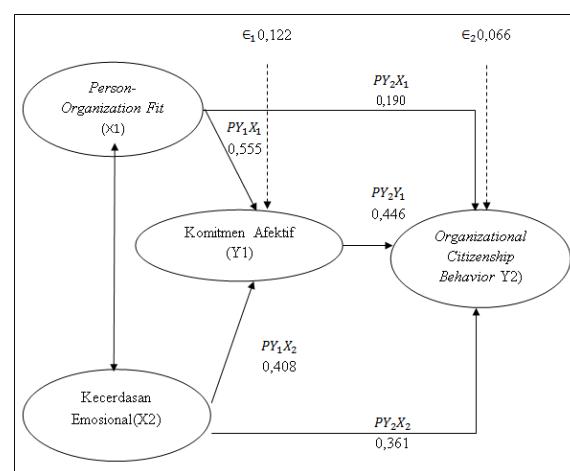
- Koefisien regresi variabel komitmen afektif ( $P_3$ ) = 0,446

Koefisien regresi untuk  $Y_1$  sebesar 0,446 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel komitmen afektif ( $Y_1$ ), maka akan menambah *organizational citizenship behavior* (*OCB*) sebesar 0,446

- Nilai residu atau error ( $\epsilon_2$ ) = 0,066  
Nilai residu atau error sebesar 0,067 menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (*OCB*) sebesar 0,066 atau 6,6 % dipengaruhi oleh variabel di luar *person-organization fit* (*P-O Fit*), kecerdasan emosional dan komitmen Afektif.

### Diagram Jalur

Gambar 6. Diagram jalur



Berdasarkan gambar 6 diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *Person Organization Fit* berpengaruh sebesar 0,348 terhadap kepuasan kerja, variabel *Perceived Organizational Support*

berpengaruh 0,313 terhadap kepuasan kerja, variabel *Person Organization Fit* bepengaruh -0,264 terhadap *Turnover Intention*, variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh -0,258 terhadap *Turnover Intention* dan variabel kepuasan kerja berpengaruh -0,335 terhadap *Turnover Intention*. Korelasi antara variabel *perceived organizational support* dan *Person Organization Fit* adalah 0,478.

### Implikasi Manajerial

#### 1. Pengaruh *person-organization fit (P-O Fit)* terhadap komitmen afektif

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit (P-O Fit)* terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil uji t sebesar 4,296 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya *person-organization fit (P-O Fit)* berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djoko Santoso (2014) yang menyimpulkan bahwa *person-organization fit (P-O Fit)* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif

#### 2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil uji t sebesar 3,162 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristien A. Karambut (2015) yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

#### 3. Pengaruh *person-organization fit (P-O Fit)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit (P-O Fit)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji t sebesar 1,519 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,121 > 0,05$  artinya *person-organization fit (P-O Fit)* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Djoko Santoso (2014) dimana *person-organization fit (P-O Fit)* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### 4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji t sebesar 3,282 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumiyarsih,Wiwik.dkk (2012) dimana kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### 5. Pengaruh komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* .

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji t sebesar 3,524 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya komitmen

afektif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*).

Hasil dari penelitian ini memiliki persamaan dengan yang dilakukan oleh Yohanis Oemar (2013) yaitu komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*).

## PENUTUP

### KESIMPULAN

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel *person-organization fit* (*P-O Fit*) berpengaruh terhadap variabel komitmen afektif pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
2. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap variabel komitmen afektif pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel *person-organization fit* (*P-O Fit*) tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
4. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
5. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
6. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel intervening (Komitmen Afektif) dapat memediasi variabel bebas (*Person-Organization Fit* dan Kecerdasan Emosional) dan variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

### SARAN

1. Meningkatkan *person-organization fit* (*P-O Fit*) dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman tentang kesuaian nilai, kesesuaian karakter agar dapat membentuk komitmen afektif yang tinggi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Hal ini dapat dilakukan dengan peningkatan kegiatan-kegiatan kajian keagamaan tentang kemuhammadiyahan melalui Hisbul Waton sebagai kepaduan Muhammadiyah, pemahaman tentang visi misi sekolah.
2. Meningkatkan kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui peningkatan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial untuk membentuk komitmen afektif yang akan berpengaruh juga pada meningkatnya *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Hal ini dapat dilakukan dengan peningkatan kedisiplinan guru, mengadakan berbagai pelatihan dalam mengenal memahami, mengendalikan emosi diri dan belajar memahami orang lain sehingga akan timbul rasa empati dan simpati. Guru juga diharapkan mampu menjadikan kepala sekolah dan rekan guru sebagai mitra dalam menjalankan tugas demi tercapainya visi dan misi SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
3. Meningkatkan komitmen afektif dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan karakteristik struktural agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan dan peningkatan kinerja guru, pembagian tugas tambahan menggunakan

sistem *rolling*, menjadikan lingkungan sekolah sebagai tempat bekerja yang nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Darmi, Sih. 2010. Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 17 No. 1, 43-60

Bangun, Vabiola Ollani., I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi. 2017. Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 6 No. 5, 2071-2102

Biswas, Soumendu. 2009. Affective commitment as a mediator between psychological climate and job involvement. *Journal of Management and Public Policy*. Vol. 1 No. 1, 22-32

Cristien A. Karambut. 2012." Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru" *Jurnal Aolikasi Manajemen*, Volume10, Nomor 3, September 2012

Djoko Santoso, Isnu Irwantoro.2014. "Pengaruh Person- Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening" *NeO-Bis* Volume 8 No.1. Juni 2014

Goleman, D., 2000." Working With Emotional Intelligence". PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta  
Goleman,D.,2001."EmotionalIntelligence".P T Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Juliati. Yekti P. Rinita N. A. Sulistari. Rizqa P. Fachri Eka S. T. Rulyano M. M. Oktavia T. "Pengaruh Person-Organization Fit dan Person-Job Fit Pada OCB". Paper pada Management Dynamics Conference di Universitas Negeri Semarang. 7 Oktober 2015

Mahardika, Guntur. 2006. Pengaruh Person-Organization Fit (kecocokan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Orgaisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan). *Tesis Universitas Diponegoro, Semarang*  
Meyer J.P & Allen.1997. Commitment in the workplace : Theory, research, and application. California : Sage Publications Inc.

Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. Organizational Citizenship Behavior. USA : Sage Publications, Inc

Sugianto, S.K., Thoyib A dan Noermijati. 2012. Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada pegawai UB Hotel, Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 21, 229-238

Sumiyarsih, Wiwik, dkk.2012." Hubungan antara kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.11, No1 April 2012.

Susilo, Panggung Joko. Maria M. Minarsih. Moh Mukeri Warso. 2016. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap OCB pada Karyawan SPBU 44.502.12 Semarang. *Journal of Management*. Vol. 2, No 2, 2-14