

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi pada Karyawan Puspita Warna Kebumen)

Riska Nur Faoziah

Manajemen, STIE Putra Bangsa

Email: Riskafaoziah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening di Puspita Warna Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

Responden pada penelitian ini adalah Karyawan Puspita Warna yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis Deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*. Dalam metode statitika dilakukan uji validitas, uji realibilitas, uji multikoliniearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, analisis jalur, uji t, analisis korelasi dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item setiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Kedua model struktural memenuhi kriteria uji asumsi klasik dengan tidak terdapat multikolonieritas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil analisis dari uji t ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil uji t tahap 1 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,423 artinya 42,35 kontribusi variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi langsung oleh variabel *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja, selebihnya 57,7% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak dalam penelitian ini. Kemudian hasil uji t tahap 2 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,658 artinya 65,8% kontribusi variabel *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi langsung oleh variabel *Person Organization Fit*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, selebihnya 34,2% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Person Organization Fit*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang dibahas dalam Manajemen SDM sangat kompleks dan berpengaruh terhadap semua kegiatan-

kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Manajemen SDM merupakan acuan keberhasilan suatu organisasi untuk berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut.

Puspita Warna, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Percetakan

yang melayani berbagai macam seperti *Print Out Door, Branding Mobil, Foto Copy & ATK, Undangan & Souvenir, Sablon, Perlengkapan Sablon, Cetak Separasi, dan Vandel*. Berlokasi di Jalan Kutoarjo, Panjer, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Berdiri sejak tahun 1995 sudah mengalami beberapa kemajuan hingga saat ini. Sehingga dapat dipercaya oleh konsumen untuk membuat produk-produk yang mereka inginkan.

Di lihat dari perkembangan dan kemajuan teknologi di jaman globalisasi saat ini, sangat menuntut pengusaha percetakan akan kelayakan untuk menghasilkan kualitas cetak yang bermutu dalam tahap proses cetak hingga finishing secara cepat, tepat dan akurat bagi perusahaan-perusahaan besar maupun kecil yang membutuhkan jasa periklanan sebagai media promosi untuk memvisualisasikan perusahaan dan pemasaran hasil-hasil produksi perusahaan pada kalangan luas. Dari kualitas jasa tersebut pengguna pada perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan kualitas yang baik agar dapat di terima dengan baik pula oleh konsumen yang nantinya akan merasa puas dan memberikan penilaian atau pencitraan yang baik pada perusahaan dan akhirnya konsumen akan loyal pada perusahaan tersebut.

Menurut Organ et al (2006:8) dalam Ana Prihatini dkk, mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Menurut Yohanes Umar, *Organizational Citizenship Behavior* berkaitan dengan manifesti seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa

menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya sehingga muncul perilaku *good citizen*.

Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat,1999) dalam Vannecia, dkk.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki rasa ingin membantu secara suka rela terhadap karyawan lain yang sudah selesai melakukan tugasnya. Seperti pada karyawan yang berada dibagian *setting banner* apabila memiliki tugas yang sedikit, mereka membantu bagian *packaging*. Dengan memiliki sifat menolong karyawan yang lain dapat diharapkan terjadinya efektivitas dan efisiensi tugas atau pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga dapat memenuhi target pemesanan dari konsumen.

OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbins dan Judge,2007). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan

yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apaun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinanya terhadap organisasinya (Luthans,2000). Lebih lanjut, Karim dan Rehmen (2012) menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, artinya semakin puas seseorang karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan kenggotaan dalam organisasi tersebut. Robbin dan Judge (2007) didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Menurut Luthans (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.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat keinginan karyawan yang tetap bertahan pada perusahaan tersebut, karena sudah memiliki kenyamanan pada perusahaan tersebut. Hal itu terbukti dengan banyaknya karyawan yang sejak 1995 sampai sekarang yang berjumlah 20 tetap bertahan pada perusahaan. Kemauan yang besar dari karyawan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Dan tingkat turnover dari tahun 1995 - 2017 yang keluar hanya 10 orang.

Robbins (1996) dalam Djoko Santoso,dkk disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima. Kepuasan kerja merupakan suatu kesenangan dari kondisi emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian dan pengalamannya dalam bekerja, Lokce dalam Ratnasari (2011).

Melalui wawancara dengan pemilik Puspita Warna yaitu Bapak Agan mengatakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan secara umum puas terhadap pekerjaan dilihat dari presentase intensi keluar yang kecil, benefit perusahaan yang meningkat tiap tahun, tingkat absensi yang kecil dan mau diajak bekerja sama serta kepatuhan terhadap aturan-aturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka merasa senang bekerja di Puspita Warna karena sudah sesuai dengan *job description* yang mereka miliki. Di perusahaan tersebut juga gaji karyawan sudah sesuai dengan Upah Minimum Karyawan didaerah Kebumen dan sudah mendapat asuransi berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan untuk karyawan yang sudah lama bekerja, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan yang baru semenjak adanya peraturan dari pemerintah ,setiap perusahaan mewajibkan karyawan untuk mendapatkan haknya memiliki BPJS Ketenagakerjaan.

Perilaku OCB pada karyawan juga dapat terbentuk pada organisasi dan lingkungan yang memiliki kecocokan harapan nilai yang dirasakan dengan budaya atau *person organization fit* (P-O Fit). Kesesuaian nilai karyawan dan organisasi merupakan instrumen yang paling luas digunakan dan disukai, karena tidak seperti aspek laing yang dapat dengan mudah diubah, nilai-nilai karakteristik individu dan organisasi relatif stabil

(Kristof-Brown et al,2005). Karyawan semakin merasa cocok dengan organisasi mereka, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam OCB (Lamn, 2010). Sementara penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa person organization fit berpengaruh terhadap OCB (Khaola dan Sebotsa, 2015).

Puspita Warna kebumen memiliki nilai-nilai dalam pencapaian visi dan misi yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yaitu seperti pelayanan yang responsif, meningkatkan pendapatan perusahaan, melakukan kemitraan yang adil, dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Organisasi menuntut sejumlah persyaratan yaitu diantaranya karyawan memiliki keahlian dalam komputerisasi, jujur, bekerja keras, mampu bekerja dibawah tekanan, komitmen terhadap perusahaan dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Dalam wawancara langsung dengan pemilik Puspita Warna Kebumen, penulis menemukan bahwa karyawan datang ke perusahaan sesuai dengan jadwal yang sudah dibentuk, dan rendahnya tingkat absensi karyawan. Dengan setiap karyawan memiliki kesadaran terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, dapat dipastikan bahwa karyawan telah “fit” dengan organisasi, yang dapat membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi.

Person Organization Fit yang tinggi juga merupakan anteseden dari kepercayaan, komitmen, dan kepuasan dalam sebuah organisasi, yang semuanya mengarah pada peningkatan OCB. Sebaliknya, mereka yang merasa tidak ada kesesuaian dengan organisasi mereka, cenderung untuk merespon dengan dengan permusuhan atau ketidakpuasan terhadap perusahaan (Skarlicki dan Folger, 1997).

Rumusan Masalah

1. Bagaimakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di Puspita Warna ?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di Puspita Warna ?
3. Bagaimanakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan di Puspita Warna ?
4. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan di Puspita Warna ?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan di Puspita Warna ?

Kajian Teori

Organizational Citizenship Behaviour

Organ et al. (2006:8) dalam Ana Prihatini dkk, mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Menurut Organ (1998) dalam Djoko Santoso, dkk. *OCB* dibangun dari lima dimensi yang masing-masing bersifat unik, yaitu: *Alturism, Civic virtue, Conscientiousnes, Courtesy, Sportmanship*.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) sebagai derajat seberapa jauh pekerjaan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen Organisasi dibatasi pada yaitu : Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi, Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

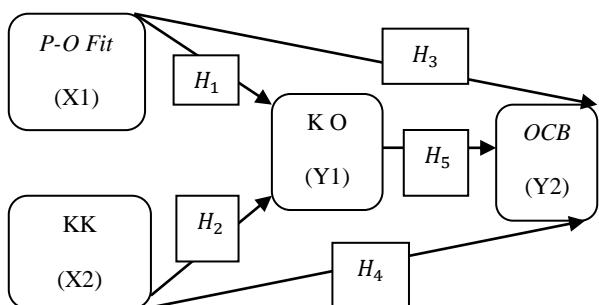
Kepuasan kerja menurut S.P Hasibuan (2008:202) yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan Kerja dibatasi pada : Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja.

Person Organization Fit

Person Organization Fit menurut (Weterman & Cyrt,2004) dalam Aussy & Sudarma, didefinisikan sebagai pencocokan antara karakteristik khas dari karyawan dan organisasi di mana karyawan bekerja. *Person Organization Fit* dibatasi pada : Kesesuaian Nilai (*value congruance*), Kesesuaian tujuan (*goal congruance*), Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruance*).

MODEL EMPIRIS

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



Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 : Diduga *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap Komitmen

Organisasi karyawan pada Puspita Warna

H_2 : Diduga Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada Puspita Warna

H_3 : Diduga *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Puspita Warna

H_4 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Puspita Warna

H_5 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Puspita Warna

METODE

Rancangan penelitian menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Puspita Warna Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebar kuesioner langsung kepada Karyawan Puspita Warna 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 16.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Realibilitas; (2) Uji Asumsi

Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

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

N o	Item pertanyaan/pern yataan	Cronba ch Alpha	Ket
1.	<i>Person Organization Fit</i>	0,74	<i>Relia bel</i>
2.	Kepuasan Kerja	0,62	<i>Relia bel</i>
3.	Komitmen Organisasi	0,61	<i>Relia bel</i>
4.	<i>Organizational citizenship behaviour</i>	0,70	<i>Relia bel</i>

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Substruktural I

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Person Organization Fit	0,705	1,418
Kepuasan Kerja	0,705	1,418

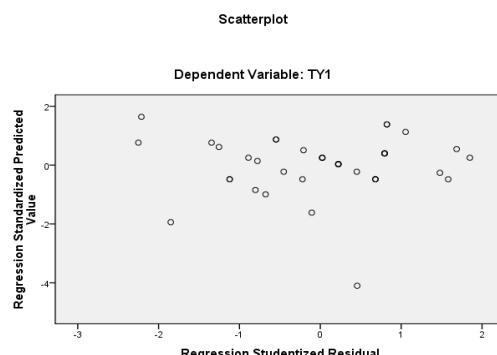
Substruktural II

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Person Organization Fit</i>	0,569	1,756
Kepuasan kerja	0,616	1,622
Komitmen Organisasi	0,547	1,828

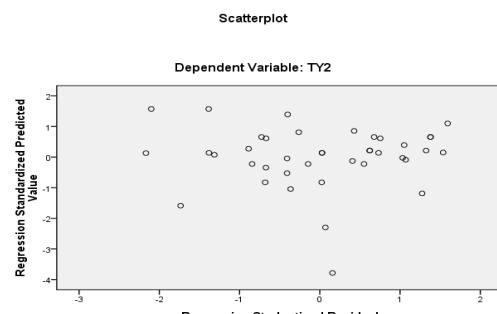
Berdasarkan tabel di atas, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Substruktural I

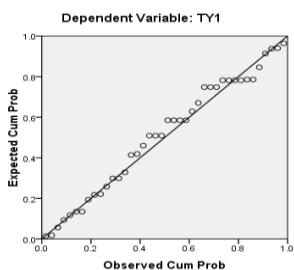


Substruktural II



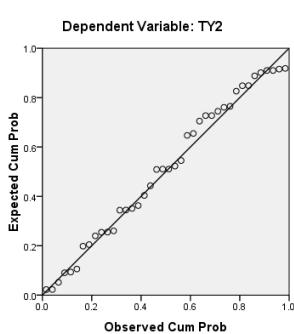
Uji Normalitas Substruktural I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Substruktural II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Substruktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardize d Coeffic ients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.936	1.778		2.213	.033
TX1	.365	.123	.430	2.972	.005
TX2	.256	.111	.334	2.308	.027

a. Dependent Variable: TY1

- Hubungan antara variabel *Person Organization Fit* dan variabel Komitmen Organisasi
Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel

Person Organization Fit (X_1) sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,973 > 2,024$, maka variabel *Person Organization Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

- Hubungan antara variabel Kepuasan kerja dengan variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel Kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,027 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,308 > 2,024$, maka variabel Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Substruktural II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardize d Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Consta nt)	5.093	2.461		2.070	.046
TX1	.452	.178	.316	2.545	.015
TX2	.376	.154	.291	2.435	.020
TY1	.622	.214	.368	2.907	.006

a. Dependent Variable: TY2

- Hubungan antara *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *Person Organization Fit* (X_1) sebesar $0,015 < 0,05$ dan hasil

perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,545 > 2,026$, maka variabel *Person Organization Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Hubungan antara Kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel Kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,020 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,435 > 2,026$, maka variabel Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y_1) sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,907 > 2,026$, maka variabel Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi regresi variabel *Person Organization Fit* dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi yang telah dilakukan sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.423	1.12747

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,423 artinya 42,3% Komitmen organisasi dipengaruhi langsung oleh variabel *Person Organization Fit* dan Kepuasan kerja. Selebihnya 57,7% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Substruktural II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.658	1.46614

a. Predictors: (Constant), TY1, TX2, TX1

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,658 artinya 65,8% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi langsung oleh variabel *Person Organization Fit*, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi. Selebihnya 34,2% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur korelasi antara *Person Organization Fit* (X_1) dan

Kepuasan kerja (X_2). Hasil dari uji korelasi pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Korelasi

Correlations

		TX1	TX2
TX1	Pearson Correlation	1	.543**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
TX2	Pearson Correlation	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas hasil uji korelasi antar variabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *Person Organization Fit* (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) memiliki hubungan korelasi dengan angka korelasi sebesar 0,543. Selain memiliki hubungan korelasi, kedua variabel tersebut juga memiliki angka signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut signifikan.

Analisis Jalur

Substruktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.936	1.778		2.213	.033
TX1	.365	.123	.430	2.972	.005
TX2	.256	.111	.334	2.308	.027

a. Dependent Variable: TY1

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,430X_1 + 0,334X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana, } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,453} = \sqrt{0,547} = 0,739$$

1) Koefisien regresi variabel Person Organization Fit (X_1) = 0,430

Koefisien regresi untuk (X_1) sebesar 0,430 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel P-O Fit, maka akan menambah Komitmen Organisasi sebesar 0,430.

2) Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja (X_2) = 0,334
Koefisien regresi untuk (X_2) sebesar 0,334 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Kepuasan kerja, maka akan menambah Komitmen Organisasi sebesar 0,334.

3) Nilai Residual atau error (ϵ_1) = 0,739

Nilai Residual atau error sebesar 0,739 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi sebesar 0,739 atau 73,9% dipengaruhi oleh variabel di luar P-O Fit dan Kepuasan kerja.

Substruktural II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.093	2.461		2.070	.046
TX1	.452	.178	.316	2.545	.015
TX2	.376	.154	.291	2.435	.020
TY1	.622	.214	.368	2.907	.006

a. Dependent Variable: TY2

$$Y_2 = 0,316X_1 + 0,291X_2 + 0,368Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana, } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,684} = \sqrt{0,316} = 0,562$$

- 1) Koefisien regresi variabel *Person Organization Fit* (X_1) = 0,316

Koefisien regresi untuk (X_1) sebesar 0,316 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel P-O Fit, maka akan menambah *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,316.

- 2) Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja (X_2) = 0,291

Koefisien regresi untuk (X_2) sebesar 0,291 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Kepuasan kerja, maka akan menambah *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,334.

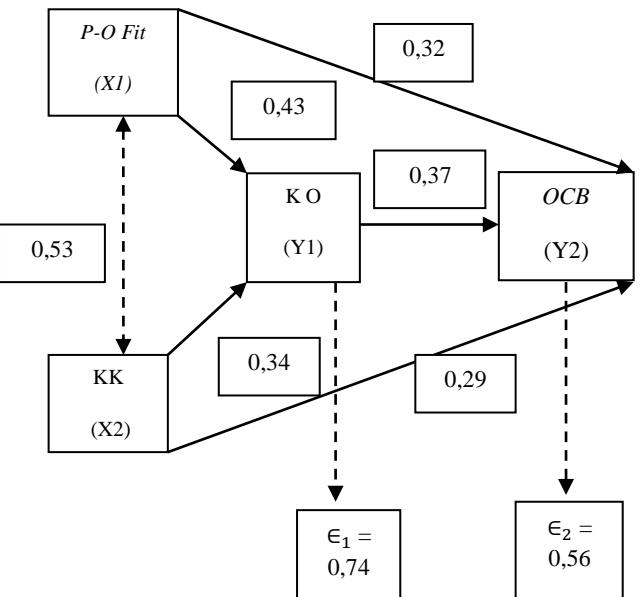
- 3) Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (Y_1) = 0,368

Koefisien regresi untuk (Y_1) sebesar 0,368 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Kepuasan kerja, maka akan menambah *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,368.

- 4) Nilai Residual atau error (ϵ_1) = 0,562

Nilai Residual atau error sebesar 0,562 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,562 atau 56,2% dipengaruhi oleh variabel di luar P-O Fit dan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi.

Diagram Jalur



Implementasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Implikasi kebijakan yang disarankan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi dengan hasil uji t sebesar $2,972 > 2,024 (t_{tabel})$ dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan di Puspita Warna. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa *Person Organization Fit* yang

- dirasakan karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat Komitmen organisasi yang mereka rasakan. Bagi karyawan, mereka akan merasa sesuai dengan nilai-nilai yang ada di organisasi dan kegiatan yang akan berdampak pada terbentuknya Komitmen Organisasi.
- Hasil dari penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Nur Afie Aussy dan Ketut Sudarma, 2017 bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi Pengujian Hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan hasil uji t $2,308 < 2,024$ (t_{tabel}) dengan signifikansi $0,027 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan di Puspita Warna Kebumen. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat Komitmen Organisasi yang mereka rasakan. Bagi karyawan, mereka akan merasa lebih puas terhadap rekan kerja dan kegiatan di organisasi yang akan berdampak pada terbentuknya Komitmen Organisasi.
- Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arum Darmawati dan Setyabudi Indartono, 2015 bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap OCB Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap OCB dengan hasil uji t $2,545 > 2,026$ (t_{tabel}) dengan signifikansi $0,015 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa PO-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di Puspita Warna. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa karyawan di Puspita Warna merasa terintegrasi dalam organisasinya dan beberapa karyawan sering melakukan tindakan secara sukarela dan membantu organisasi.
- Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Nur Afie Aussy dan Ketut Sudarma, 2017 bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap OCB Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB dengan hasil uji t $2,435 > 2,026$ (t_{tabel}) dengan signifikansi $0,020 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di Puspita Warna Kebumen. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa karyawan di Puspita Warna mempunyai Kepuasan kerja yang tinggi sehingga berdampak pada

terbentuknya OCB atau sikap saling membantu antar karyawan. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan OCB karyawan di Puspita Warna Kebumen. Penerapannya adalah diperlukannya peningkatan kepuasan karyawan, dapat dilakukan seperti meningkatkan kepuasan karyawan terhadap aspek pekerjaan, upah, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arum Darmawati dan Setyabudi Indartono, 2015 bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB dengan hasil uji t $2,097 > 2,026 (t_{tabel})$ dengan signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di Puspita Warna. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa karyawan di Puspita Warna mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Tingginya komitmen organisasi terlihat dari sebagian besar karyawan mempunyai sedikit pilihan pekerjaan lainnya, jumlah responden yang lama bekerjanya lebih dari 6 tahun sebanyak 57,5% dan faktor usia responden yang berusia di atas 25 tahun lebih dari 72,5% sehingga berdampak pada tingginya OCB. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Ollani Vabiola Bangun dan I Wayan Gede Supartha, 2017 bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kesimpulan

1. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Puspita Warna Kebumen. Artinya, jika faktor *Person Organization Fit* atau kesesuaian nilai individu dan organisasi diperbaiki maka komitmen organisasi karyawan di Puspita Warna Kebumen akan terpenuhi.
2. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Puspita Warna Kebumen. Artinya, jika faktor Kepuasan kerja diperbaiki maka komitmen organisasi karyawan di Puspita Warna Kebumen akan terpenuhi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Puspita Warna. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap peningkatan P-O Fit akan diikuti dengan peningkatan OCB, artinya semakin tinggi P-O Fit yang dirasakan karyawan Puspita Warna akan meningkatkan OCB karyawan di Puspita Warna Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Puspita Warna. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap peningkatan

kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan OCB, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di Puspita Warna akan meningkatkan OCB karyawan di Puspita Warna.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di Puspita Warna. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan OCB karyawan, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan karyawan di Puspita Warna akan meningkatnya OCB karyawan di Puspita Warna.

Saran

1. *Person Organization Fit* merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan OCB karyawan di Puspita Warna. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar perusahaan hendaknya memperhatikan kembali hal positif dari nilai perusahaan, kepedulian hal positif dari nilai perusahaan, kepedulian perusahaan terhadap karyawan, kultur positif dalam perusahaan, keterkaitan tujuan karyawan dengan perusahaan, serta kejujuran perusahaan dalam pengambilan keputusan. Setelah perusahaan memperhatikan beberapa hal tersebut maka *Person Organization Fit* akan lebih maksimal dalam meningkatkan

Organizational Citizenship Behavior.

2. Kepuasan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di Puspita Warna. Dalam hal ini penulis menyarankan agar perusahaan hendaknya memberikan stimulus dan motivasi kepada karyawan, sehingga komitmen yang dimiliki karyawan semakin meningkat. Beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan komitmen yaitu dengan cara memberdayakan karyawan, membangun komunikasi interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.
3. Komitmen organisasi merupakan variabel yang memainkan peran penting dalam membentuk sikap OCB karyawan di Puspita Warna Kebumen. Dalam hal ini penulis menyarankan agar perusahaan diharapkan memiliki inovasi-inovasi dalam membuat kebijakan dalam hal meningkatkan dan mempertahankan komitmen karyawan untuk memunculkan OCB sehingga produktivitas karyawan lebih baik lagi. Mengadakan acara pertemuan antar karyawan dan pemilik dapat menciptakan komunikasi yang lancar, sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki dan ikut berusaha

mempertahankan dan memajukan perusahaan.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi OCB dan Komitmen Organisasi selain variabel Kepuasan Kerja dan *Person Organization Fit* yang didukung teori dan isu-isu terbaru. Misalnya variabel *Person Job Fit* dapat disandingkan dengan variabel *Person Organization Fit*.
2. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya terbatas pada variabel Person Organization Fit, Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior karyawan di Puspita Warna Kebumen. Penelitian ini juga hanya mencari pengaruh langsung dari setiap variabel dengan menggunakan analisis jalur, untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas dengan menggunakan uji sobel dan menggunakan teori-teori lain yang relevan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arifianingsih, J.H. 2017. Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel

Intervening. Skripsi Sarjana (Dipublikasikan). Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.

Arikunto, A. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi IV. Jakarta : Rineka Cipta.

Arum Darmawati, MM & Setyabudi Indartono, Ph.D. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerj Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi*. Management School of Yogyakarta State University. Volume 12, Nomor 2, April 2015.

Djoko Santoso & Isnu Irwantoro. 2014. *Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). Jurnal Neo-Bis, Volume 8, Nomor 1, Juni 2014:1-16.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

I Gede Yogadharana Karma Oka. 2015. *Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja Dan Seririt*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, ISSN: 1892-8486, Volume 12, Nomor 1, Februari 2015:52-71.

I Wayan Gede Supartha. 2017. *Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisational dan Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.5 (2017) 2071-2102.

Robbins S., & Timothy A. J. 2008.

Perilaku Organisasi Organizational Behaviour. Buku Terjemahan. Jakarta : Gramedia.

Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Cetakan ke 4. Bandung; Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Cetakan ke 11. CV Alfabeta.

Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi.* Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.

Wiwit Nur Afiee & Ketut Sudarma . 2017. *Pengaruh Person Organization Fit dan Personality pada Organizational Citizenship Behavior dengan Organizational Commitment sebagai variabel Intervenening.* Management Analysis Journal 6 (3) (2017).

Yohanas Oemar. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru.* Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, Nomor 1,Maret 2013:65-76.