



Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Person Organization Fit* Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pegawai PPKS

Harun Rasyid Hasibuan¹, Sarah Imelda², Sopi Pentana³

¹ Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email : harunrasyidhsb@gmail.com, sarahimelda84@gmail.com, sopi.pentana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dimediasi komitmen organisasi pada pegawai PPKS Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 135 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka diperoleh sampel sebesar jumlah keseluruhan pegawai PPKS Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner pada seluruh pegawai PPKS Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (t hitung 3,752 dan signifikansi 0,000<0,05). *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (t hitung 4,731 dan signifikansi 0,000<0,05). *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (t hitung 6,196 dan signifikansi 0,000<0,05). *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (t hitung 13,306 dan signifikansi 0,000<0,05). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (t hitung 4,449 dan signifikansi 0,000<0,05). Komitmen organisasi berpengaruh memediasi *person job fit* terhadap OCB (nilai pengaruh langsung 0,159 < pengaruh tidak langsung 0,210). Komitmen organisasi tidak berpengaruh memediasi *person organization fit* terhadap OCB (nilai pengaruh langsung 0,225 > 0,007).

Kata Kunci : *Person Job Fit*, *Person Organization Fit*, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Abstract

This research aims to find out the influence of person job fit and person organization fit on organizational citizenship behavior (OCB) mediated organizational commitment to PPKS Medan employees. The population in this study was 135 people, using saturated sample techniques, samples were obtained as large as the total number of Medan PPKS employees. The analytical technique used is path analysis. While the type of research used in this study is associative with a quantitative approach, the method used in this study is statistics with data retrieval techniques through questionnaires on all employees of PPKS Medan. The results showed that person job fit had a positive and significant effect on OCB (t count 3,752 and significance 0.000<0.05). Person organization fit positively and significantly affects OCB (t count 4,731 and significance 0.000<0.05). Person job fit has a positive and significant effect on organizational commitment (t count 6,196 and significance 0.000<0.05). Person organization fit has a positive and significant effect on organizational commitment (t count 13,306 and significance 0.000<0.05). Organizational commitment has a positive and significant effect on OCB (t calculate 4,449 and significance 0.000<0.05). Organizational commitment has an effect on mediating person job fit against OCB (direct influence value 0.159 < indirect influence 0.210). Organizational commitment has no effect on mediating person organization fit against OCB (direct influence value 0.225 > 0.007).

Keywords: *Person Job Fit*, *Person Organization Fit*, Commitment Organization, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



1. PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior Menurut Kusmulyono (2013) mengemukakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku diluar dari tugas dan tuntutan dalam pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, disamping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan diperoleh kesimpulan bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini terlihat bahwa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah. Biasanya atasan harus memberi instruksi terlebih dahulu baru kemudian karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut, tidak semua karyawan dapat memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, dan tidak semua karyawan ingin bertahan di dalam perusahaan, kurangnya kebijakan dalam menyelesaikan masalah dan kurangnya komitmen dengan perusahaan sehingga dapat dikatakan kurang baik, serta kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan di luar jam kerja. Biasanya karyawan akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya.

Person-job fit adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan pekerjaan itu kepada karyawan. Pekerjaan yang menumpuk dan kurangnya kesesuaian yang di alami antara kemampuan karyawan dengan tuntutan karyawan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan menghabiskan waktu yang lama dan tidak efisien sehingga berdampak pada rendahnya perilaku kewargaan karyawan atau OCB terhadap sesama rekan kerja. *Person Organization Fit* juga merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku sukarela dalam membantu rekan kerja. Menurut Hasibuan (2011:136), *person organization fit* merupakan kecocokan individu dengan organisasinya mulai pemikiran sampai visi misi. Organisasi berperan penting terhadap nilai-nilai yang dimiliki setiap individu yang berpengaruh terhadap tingkat OCB. Oleh sebab itu dengan tidak adanya kecocokan individu dengan organisasinya ataupun tujuan yang sama seorang karyawan tidak akan menimbulkan rasa simpati terhadap sesama rekan kerjanya. Dengan adanya kecocokan antara tujuan seorang karyawan dengan organisasinya akan meningkatkan sikap kepedulian dan menimbulkan tingkat OCB yang tinggi sesuai apa yang telah diharapkan dalam organisasi yang ada.

Selain itu bahwa tidak hanya *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* saja yang yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Beberapa penelitian juga menyebut variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat OCB salah satunya yaitu Putrana et al, (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal tersebut didukung penelitian oleh (Asiedu et al., 2014) dari hasil dipastikan bahwa ada korelasi kuat positif yang signifikan secara statistik antara dua variabel yaitu komitmen organisasional dan perilaku kewarganegaraan.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian ini yang mengenai Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Person Organization Fit* Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan metode kuantitatif. Bahwa penelitian asosiatif adalah suatu penelitian dengan tujuan dapat mengetahui suatu hubungan di antara dua variabel ataupun lebih. Metode ini dikatakan metode kuantitatif dikarenakan data – data penelitiannya berupa angka – angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang didapatkan peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa adanya perantara.



2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit yang berjumlah 135 pegawai. Lalu, Sugiyono (2012 : 63) menyatakan sampel adalah bagian dari populasi dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Fanti (2017) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

2.3 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif Menurut Sugiyono (2012 : 206) teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti. Melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data diperlukan agar penulis memperoleh hasil yang dapat dipercaya. Berikut adalah beberapa teknik analisis data yang digunakan.

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah :
Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka sebuah pertanyaan dalam sebuah angket berkorelasi signifikan pada skor total (dimana artinya sebuah angket dinyatakan valid).
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka sebuah pertanyaan dalam sebuah angket tidak berkorelasi signifikan pada skor total (dimana artinya sebuah angket dinyatakan tidak valid).
 - b. Uji Reliabilitas
Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 artinya variabel dinyatakan reliabel (konstruk), sedangkan jika $\alpha < 0.60$ artinya variabel dinyatakan tidak reliabel (tidak konstruk).
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Pengujian Normalitas
Pengujian normalitas dilakukan melalui cara :
Melihat *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$.
 - b. Pengujian Multikolinieritas
Priyatno (2017:120), menjelaskan uji multikolinieritas berarti antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan angka 1). Jika $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$, disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.
 - c. Pengujian Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode dipakai untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas
3. Uji Hipotesis
 - a. *Path Analysis* (Analisis Jalur)
Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien, maka dengan itu dapat dibandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, akan diketahui variabel mana yang memberikan pengaruh terbesar dari pengaruh yang terkecil terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan persamaan, yaitu sebagai berikut :

$$Y_1 = p_{Y_1X_1} + p_{Y_1X_2} + e_1$$

$$Y_2 = p_{Y_2X_1} + p_{Y_2X_2} + p_{Y_2Y_1} + e_2$$



Keterangan :

X_1 = Person Job Fit

X_2 = Person Organization Fit

Y_1 = Komitmen Organisasi

Y_2 = Organizational Citizenship Behavior

P = Koefisien korelasi

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji statistik f digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel dependen secara simultan terhadap variable independen. Uji statistik f dilakukan dengan cara melihat nilai f hitung terhadap ftabel. Apabila f hitung > nilai ftabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara simultan) dan apabila nilai f hitung < nilai tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan). Uji statistik f juga dapat dilakukan dengan melihat probability value > 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan).

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan cara melihat nilai t hitung terhadap t tabel. Apabila nilai thitung > ttabel, maka H_0 ditolak (tidak dapat pengaruh secara parsial). Uji statistik t dapat juga dilakukan dengan melihat probability value < 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila probability value > 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Person Job Fit

| Variabel | Item Kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--------------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Person Job Fit (X_1) | Person Job Fit 1 | 0,821 | 0,169 | Valid |
| | Person Job Fit 2 | 0,761 | 0,169 | Valid |
| | Person Job Fit 3 | 0,629 | 0,169 | Valid |
| | Person Job Fit 4 | 0,548 | 0,169 | Valid |
| | Person Job Fit 5 | 0,591 | 0,169 | Valid |
| | Person Job Fit 6 | 0,613 | 0,169 | Valid |

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Person Organization Fit

| Variabel | Item Kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------------------------|----------------------------|----------|---------|------------|
| Person Organization Fit (X_2) | Person Organization Fit 1 | 0,644 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 2 | 0,603 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 3 | 0,700 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 4 | 0,625 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 5 | 0,420 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 6 | 0,495 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 7 | 0,427 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 8 | 0,394 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 9 | 0,644 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 11 | 0,603 | 0,169 | Valid |
| | Person Organization Fit 12 | 0,700 | 0,169 | Valid |

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| Variabel | Item Kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------|-----------------------|----------|---------|------------|
| Komitmen | Komitmen Organisasi 1 | 0,661 | 0,169 | Valid |
| | Komitmen Organisasi 2 | 0,770 | 0,169 | Valid |
| | Komitmen Organisasi 3 | 0,695 | 0,169 | Valid |



| | | | | |
|-----------------|-----------------------|-------|-------|-------|
| Organisasi (Y1) | Komitmen Organisasi 4 | 0,670 | 0,169 | Valid |
| | Komitmen Organisasi 5 | 0,501 | 0,169 | Valid |
| | Komitmen Organisasi 6 | 0,618 | 0,169 | Valid |
| | Komitmen Organisasi 7 | 0,661 | 0,169 | Valid |
| | Komitmen Organisasi 8 | 0,770 | 0,169 | Valid |
| | Komitmen Organisasi 9 | 0,695 | 0,169 | Valid |

Tabel 4 Uji Validitas Variabel OCB

| Variabel | Item Kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|----------------|----------|---------|------------|
| <i>Organizational Citizenship Behavior (Y2)</i> | OCB 1 | 0,662 | 0,169 | Valid |
| | OCB 2 | 0,531 | 0,169 | Valid |
| | OCB 3 | 0,606 | 0,169 | Valid |
| | OCB 4 | 0,711 | 0,169 | Valid |
| | OCB 5 | 0,710 | 0,169 | Valid |
| | OCB 6 | 0,505 | 0,169 | Valid |
| | OCB 7 | 0,276 | 0,169 | Valid |
| | OCB 8 | 0,390 | 0,169 | Valid |
| | OCB 9 | 0,449 | 0,169 | Valid |
| | OCB 10 | 0,662 | 0,169 | Valid |
| | OCB 11 | 0,531 | 0,169 | Valid |
| | OCB 12 | 0,606 | 0,169 | Valid |
| | OCB 13 | 0,711 | 0,169 | Valid |
| | OCB 14 | 0,710 | 0,169 | Valid |
| | OCB 15 | 0,505 | 0,169 | Valid |

Tabel 5 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|------------------|------------|
| <i>Person Job fit (X1)</i> | 0,744 | Reliabel |
| <i>Person Organization Fit (X2)</i> | 0,804 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Y1) | 0,845 | Reliabel |
| <i>Organizational Citizenship Behavior (Y2)</i> | 0,825 | Reliabel |

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas disimpulkan bahwa kuesioner penelitian valid dan reliabel sehingga layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat dari *Kolmogorov-Smirnov Test* Regresi linier 1 dengan nilai (*Asymp Sig 2-tailed*) 0.063 dan Regresi linier 2 dengan nilai (*Asymp Sig 2-tailed*) 0.081 dengan nilai sig 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas. Tabel dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 6 Uji Normalitas Regresi Linier Model 1

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 135 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.21793438 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .075 |
| | Positive | .048 |
| | Negative | -.075 |
| Test Statistic | | .075 |



| | |
|------------------------|-------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .063 ^c |
|------------------------|-------------------|



Tabel 7 Uji Normalitas Regresi Linier Model 2

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 135 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.01589773 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .072 |
| | Negative | -.059 |
| Test Statistic | | .072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .081 ^c |

Metode uji multikolinearitas pada penelitian ini melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Dikatakan suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

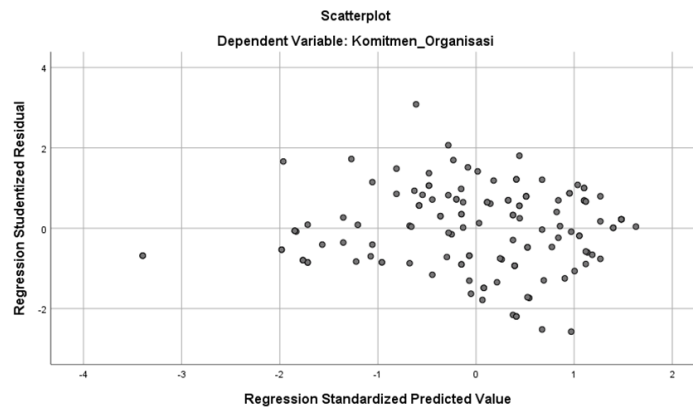
Tabel 8 Uji Multikolinearitas Regresi Linier Model 1

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Person_Job_Fit | .818 | 1.222 |
| | Person_Organization | .818 | 1.222 |

Tabel 9 Uji Multikolinearitas Regresi Linier Model 2

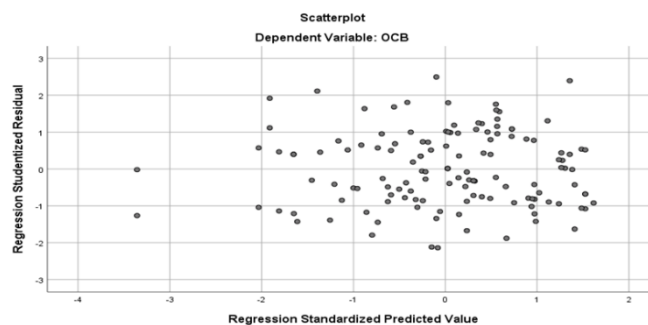
| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Person_Job_Fit | .765 | 1.307 |
| | Person_Organization_Fit | .423 | 2.365 |
| | Komitmen_Organisasi | .401 | 2.493 |

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini di deteksi dengan uji heterokedastisitas dengan grafik scatter plot. Uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot ini digunakan untuk melihat apakah titik-titik membentuk pola yang menyebar. Hasil pengujian dengan grafik scatterplot yang diperoleh sebagai berikut :



Gambar 1. Grafik Scatterplot 1

Hasil Pengujian Scatterplot pada gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang menyebar. Hal ini mendukung bukti tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi



Gambar 2. Grafik Scatterplot 2

Hasil Pengujian Scatterplot pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang menyebar. Hal ini mendukung bukti tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 10 Regresi Linier Model 1

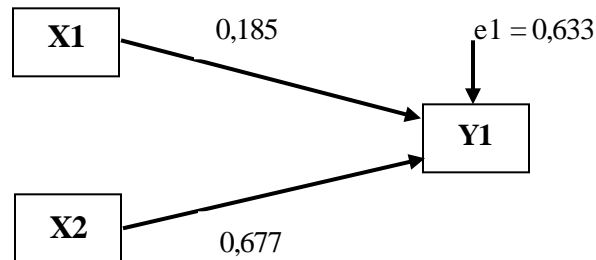
| Model | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|---------------------------|--------|------|
| | Beta | | |
| 1 (Constant) | | .994 | .322 |
| Person_Job_Fit | .185 | 3.029 | .003 |
| Person_Organization_Fit | .677 | 11.109 | .000 |

Rumus : $Y_1 = pY_1X_1 + pY_1X_2 + e_1$

Regresi linier Model 1 = $0,185 + 0,677 + e_1$ Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut :

Koefisien regresi variabel *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika *person job fit* meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat.

Koefisien regresi *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika *person organization fit* meningkat, maka akan mempengaruhi variabel komitmen organisasi. Untuk mencari nilai e_1 , dapat menggunakan hasil dari R^2 , maka $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{0,599} = 0,633e_1$.



Gambar 3. Regresi Linier Model 1

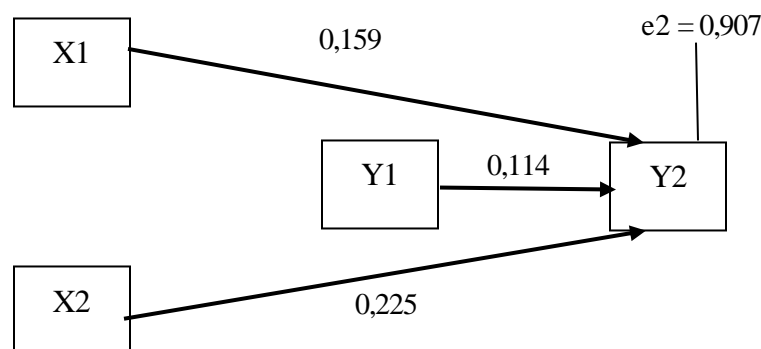
Tabel 11 Regresi Linier Model 2

| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|---------------------------|-------|------|
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 8.947 | .000 |
| | Person_Job_Fit | .159 | 1.755 | .082 |
| | Person_Organization_Fit | .225 | 1.847 | .067 |
| | Komitmen_Organisasi | .114 | .913 | .363 |

Rumus : $Y_2 = p_{Y_2X_1} + p_{Y_2X_2} + p_{Y_2Y_1} + e_2$

Regresi linier Model 2 = 0,159 + 0,225 + 0,114 + e2 Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut :

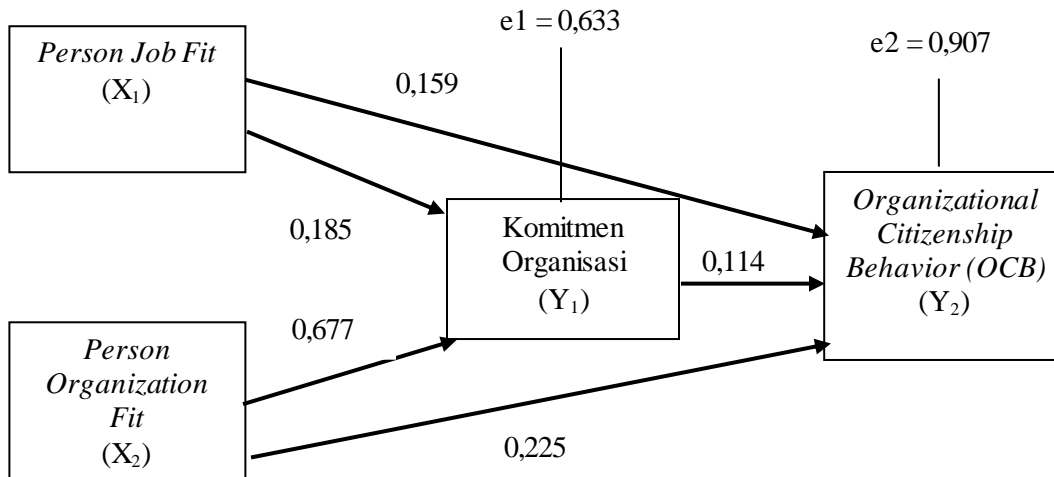
Koefisien regresi variabel *person job fit*, *person organization fit* dan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel OCB. Artinya, jika *person job fit*, *person organization fit*, dan komitmen organisasi meningkat, maka *person job fit*, *person organization fit* dan komitmen organisasi akan mempengaruhi variabel OCB. Untuk mencari nilai e_2 , dapat menggunakan hasil dari R^2 , maka $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{0,176} = 0,907e_2$.



Gambar 4. Regresi Linier Model 2



Berdasarkan dari pembahasan analisis regresi pada persamaan model 1 dan model 2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 5. Model Analisis Jalur

Berdasarkan dari model analisis jalur diatas serta hasil penjelasan sebelumnya, maka dapat diketahui hasil pengaruh mediasi sebagai berikut :

1. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan person job fit terhadap OCB sebesar 0,159. Sedangkan pengaruh tidak langsung person job fit melalui komitmen organisasi terhadap OCB adalah perkalian antara nilai X1 terhadap Y2 dengan nilai Y2 terhadap Y1 yaitu : $0,185 \times 0,114 = 0,210$. Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,159 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,210 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung > dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel komitmen organisasi memediasi antara variabel person job fit terhadap OCB.
2. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan person organization fit terhadap OCB sebesar 0,225. Sedangkan pengaruh tidak langsung person job fit melalui komitmen organisasi terhadap OCB adalah perkalian antara nilai X2 terhadap Y2 dengan nilai Y2 terhadap Y1 yaitu : $0,677 \times 0,114 = 0,077$. Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,225 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,077 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung < dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara variabel person organization fit terhadap OCB.



Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .774 ^a | .599 | .593 |

Berdasarkan pada Tabel 12 diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.593 atau sama dengan 59.3%. Artinya bahwa person job fit dan person organization fit mampu untuk menjelaskan komitmen organisasi adalah sebesar 59,3% sisanya 40.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .419 ^a | .176 | .157 |

Berdasarkan pada Tabel 13 diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.176 atau sama dengan 17.6%. Artinya bahwa person job fit, person organization fit dan komitmen organisasi mampu untuk menjelaskan OCB adalah sebesar 17,6% sisanya 82.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 14 Hasil Uji – F Regresi Linier Model 1

| F | Sig. |
|--------|-------------------|
| 98.555 | .000 ^b |

Berdasarkan pada tabel 14 bahwa F_{tabel} sebesar 3.91. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98.555 > 3.91$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan nilai alfa (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama atau simultan dapat diketahui bahwa person job fit dan person organization fit secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Tabel 15 Hasil Uji – F Regresi Linier Model 2

| F | Sig. |
|-------|-------------------|
| 9.319 | .000 ^b |

Berdasarkan pada tabel 15 bahwa F_{tabel} sebesar 3.91. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.319 > 3.91$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan nilai alfa (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama atau simultan dapat diketahui bahwa person job fit, person organization fit dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

Tabel 16 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 1

| Model | t | Sig. |
|----------------|--------|------|
| 1 (Constant) | 14.322 | .000 |
| Person_Job_Fit | 3.752 | .000 |



Tabel 16 memperlihatkan bahwa variabel person job fit terhadap OCB memiliki nilai thitung 3.752 dan t tabel 1.978. Artinya t hitung > t tabel ($3.752 > 1.978$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa person job fit memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Tabel 17 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 2

| Model | | t | Sig. |
|-------|-------------------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 10.676 | .000 |
| | Person_Organization_Fit | 4.731 | .000 |

Tabel 17 memperlihatkan bahwa variabel person organization fit terhadap OCB memiliki nilai t hitung 4.731 dan t tabel 1.978. Artinya t hitung > t tabel ($4.731 > 1.978$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa person organization fit memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 3

| Model | | t | Sig. |
|-------|----------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 7.815 | .000 |
| | Person_Job_Fit | 6.196 | .000 |

Tabel 18 memperlihatkan bahwa person job fit terhadap komitmen organisasi memiliki nilai t hitung 6.196 dan t tabel 1.978. Artinya t hitung > t tabel ($6.196 > 1.978$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa person job fit memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 19 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 4

| Model | | t | Sig. |
|-------|-------------------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 2.345 | .020 |
| | Person_Organization_Fit | 13.306 | .000 |

Tabel 19 memperlihatkan bahwa person organization fit terhadap komitmen organisasi memiliki nilai t hitung 13.306 dan t tabel 1.978. Artinya t hitung > t tabel ($13.306 > 1.978$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa person organization fit memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 20 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 5

| Model | | t | Sig. |
|-------|---------------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 12.691 | .000 |
| | Komitmen_Organisasi | 4.449 | .000 |

Tabel 20 memperlihatkan bahwa komitmen organisasi terhadap OCB memiliki nilai t hitung 4.449 dan t tabel 1.978. Artinya t hitung > t tabel ($4.449 > 1.978$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.



4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh Person Job Fit Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung 3.752 dan ttabel 1.978. Artinya thitung $>$ ttabel ($3.752 > 1.978$). Berdasarkan bukti empiris terdahulu person-job fit memiliki keterikatan dengan OCB Dalam Farzaneh et al. (2014); Sekiguchi dan Huber (2011), Juliati dkk. (2015) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara person-job fit terhadap OCB karyawan.

4.2 Pengaruh Person Organization Fit Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung 4.731 dan ttabel 1.978. Artinya thitung $>$ ttabel ($4.731 > 1.978$). Hasil uji hipotesis ini didukung oleh Farzaneh, Farashah dan Mehdi (2014) yang menyatakan bahwa POF memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Kemudian Ahmad dan Dastgeer (2014) yang melakukan penelitian pada industri textile di Pakistan juga menyatakan bahwa POF memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal ini juga sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kecocokan prinsip, nilai, dan kebutuhan cenderung menunjukkan peningkatan perilaku extra yaitu OCB (Santoso, 2014).

4.3 Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung 6.196 dan ttabel 1.978. Artinya thitung $>$ ttabel ($6.196 > 1.978$). Juliati dkk.(2015) menemukan bahwa person-job fit secara langsung memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaan maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada perusahaan. Dalam Farzaneh et al. (2014) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara person-job fit terhadap komitmen organisasional. Chhabra (2015), juga menemukan bahwa person-job fit memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.4 Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung 13.306 dan ttabel 1.978. Artinya thitung $>$ ttabel ($13.306 > 1.978$). Dalam Rejeki dkk.(2013), menyatakan bahwa hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis diterima.

Ahmadi et al. (2014), dan Sugianto dkk. (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa person-organization fit memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional. Hal ini mengungkapkan bahwa makin tinggi kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung 4.449 dan ttabel 1.978. Artinya thitung $>$ ttabel ($4.449 > 1.978$). Dalam Sahertian (2010) menyatakan bahwa secara empirik dapat dikemukakan, apabila para karyawan menunjukkan suatu keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan merasakan keterikatan secara emosional (komitmen afektif), mereka memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena merupakan hal yang patut dilakukan (komitmen normatif).

Barusman dan Mihdar (2014); Liu dan Cohen (2010), juga menemukan pengaruh yang positif antara komitmen organisasional dan OCB, komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan OCB.



4.6 Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *OCB* Melalui Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan pada pengaruh *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Besarnya pengaruh langsung *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 0,159 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu: $0,185 \times 0,114 = 0,210$. Maka total pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,159 + 0,210 = 0,369$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,159 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,210 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel komitmen organisasi memediasi antara variabel *person job fit* terhadap *OCB*.

4.7 Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *OCB* Melalui Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh namun tidak signifikan pada pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Besarnya pengaruh langsung *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 0,225 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu: $0,677 \times 0,114 = 0,077$. Maka total pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,225 + 0,077 = 0,302$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,225 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,077 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara variabel *person organization fit* terhadap *OCB*.

5. KESIMPULAN

1. Model *Constant t* tabel bernilai 14.322 dengan signifikan 0.000 dan model pada *person job fit* t tabel bernilai 3.752. Dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *OCB* dengan nilai t tabel 3.752 dan signifikan 0.000.
2. Model *Constant t* tabel bernilai 10.676 dengan signifikan 0.000 dan model pada *person organization fit* t tabel bernilai 4.731. Dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *OCB* dengan nilai t tabel 4.731 dan signifikan 0.000.
3. Model *Constant t* tabel bernilai 7.815 dengan signifikan 0.000 dan model pada *person job fit* t tabel bernilai 6.196. Dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t tabel 6.196 dan signifikan 0.000.
4. Model *Constant t* tabel bernilai 2.345 dengan signifikan 0.020 dan model pada *person organization fit* t tabel bernilai 13.306. Dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t tabel 13.306 dan signifikan 0.000.
5. Model *Constant t* tabel bernilai 12.691 dengan signifikan 0.000 dan model pada *komitmen organisasi* t tabel bernilai 4.449. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *OCB* dengan nilai t tabel 4.449 dan signifikan 0.000.
6. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.159 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.210 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung > dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, artinya variabel komitmen organisasi dapat memediasi *person job fit* terhadap *OCB*.
7. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.225 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.077 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung < dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, artinya variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi *person organization fit* terhadap *OCB*.



REFERENCES

- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (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, 5, 2071–2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/29794/18688/>
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672–691. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi pertama. Cetakan ketiga. Depok: Raja Grafindo Persada
- Inna, I. (2012). Pengaruh Personality, Job Embeddedness Dan Person-Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 53(95), 45–52.
- Khaola, P., & Sebotsa, T. (2015). Person-organisation fit, organisational commitment and organisational citizenship behaviour. *Danish Journal of Management and Business Sciences*, August. <https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.1487700>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta