

PENGARUH PERSON JOB FIT DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Dhea Nickita Ananda¹⁾, Aulia Arief Nasution²⁾, Indra Syafi'i³⁾

^{1,2,3)}Universitas Harapan Medan

dheanickita@gmail.com, bangnasution79@gmail.com, indrasyaifi.se.mm@gmail.com

ABSTRACT

This study intends to examine the effect of person job fit on organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB), and see the effect of person organization fit on organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB). The researcher conducted a research at the Ministry of PUPR, Directorate General of Water Resources, Sumatra II River Basin Center. The number of population in the company is around 400 people, while the sample used by the researcher is 200 people using the Slovin formula method. Data was collected by distributing questionnaires. The results of this test indicate that person job fit has a positive and significant relationship to organizational commitment and organization citizenship behavior (OCB), while person organization fit does not have a positive and significant relationship to organizational commitment and organization citizenship behavior (OCB). The purpose of this research is to help organizations recruit, screen and place workers who want to join the organization carefully, so that the organization has quality human resources so that it can achieve the main goals of an organization.

Keywords : *Person Job Fit, Person Organization Fit, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior.*

PENDAHULUAN

SDM menjadi aset utama pada suatu organisasi dimana individu-individu didalamnya memberikan tenaga, kemampuan, imajinasi, serta usaha mereka kepada perkumpulan tersebut. Dengan cara ini, manusia adalah salah satu komponen penentu pencapaian dalam suatu organisasi karena manusia membuat komitmen terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang berbeda. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang layak, divisi SDM dalam suatu organisasi harus melakukan penarikan tertentu dari pekerjaan atau perwakilan yang sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan organisasi (Santoso & Irwanto, 2014).

Tanpa adanya SDM yang baik maka struktur serta perencanaan organisasi akan rapuh. Pencapaian dalam suatu organisasi dapat dicapai dengan mengubah disposisi kerja organisasi dari bekerja secara eksklusif menjadi bekerja secara kolektif. Perintis organisasi juga harus memiliki pilihan untuk membina, memfasilitasi dan mengarahkan pekerja sesuai tujuan organisasi. Hal ini sangat penting karena tidak semua pekerja baru dapat langsung berkoordinasi dengan kebutuhan organisasi, mereka harus siap untuk menangani pekerjaan mereka dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perlu memberikan hak pekerja, mengembangkan lebih lanjut pendidikan karyawan, dan memahami sifat pekerja (W. Bangun, 2012).

Organizational citizenship behavior (OCB) pada umumnya adalah perilaku yang pasti sehubungan dengan pekerja yang melewati kewajiban utama mereka dan berharap dapat membantu individu dan lingkungan social (Podsakoff et al., 2009). Sebelum organisasi ingin memiliki SDM yang terampil dan memiliki OCB, organisasi pada awalnya harus fokus pada pekerja. Selain menjadi salah satu komponen yang memengaruhi perilaku dan sikap pekerja, kesetaraan organisasi juga akan memengaruhi kewajiban pekerja terhadap organisasi.

Komitmen Organisasional di Indonesia tergolong masih rendah. Ini disebabkan adanya pemikiran “kutu loncat” yang banyak terjadi di Indonesia, sangat mungkin dapat diartikan bahwa para pekerja yang suka berpindah-pindah pekerjaan akan terlihat tidak loyal, tidak kompeten dan sangat mengganggu kegiatan organisasi. Oleh sebab itu Komitmen Organisasional merupakan variable yang berkaitan dengan *Organization Citizenship Behavior* (Organ, 2003).

Komitmen Organisasional dicirikan sebagai tingkat bukti yang dapat dikenali dan tingkat hubungan individu dengan organisasi tertentu, kepercayaan yang kuat dan pengakuan akan kualitas

dan tujuan organisasi dengan keinginan tegas untuk ikut mempertahankan suatu organisasi (Handaru, 2012). Menerima individu yang kualitasnya tidak sesuai dengan kualitas organisasi yang ada pada umumnya akan melahirkan individu-individu yang membutuhkan motivasi dan komitmen, sehingga individu tidak dapat memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Person Job Fit digambarkan suatu kedekatan antar individu dan posisi atau usaha yang mereka lakukan di tempat kerja. Pengertian ini menggabungkan kesamaan yang bergantung pada persyaratan kerja dan kelengkapan sarana prasarana yang dapat diakses dalam pemenuhan kebutuhan pekerjaan, seperti halnya permintaan pekerjaan dan kapasitas pekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Cable & DeRue, 2002).

Person organization fit secara komprehensif dicirikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Seseorang yang memiliki keterkaitan dengan suatu organisasi akan mempengaruhi perluasan perilaku OCB (Vondey, 2008). *Person organization fit* ialah sebuah tindakan untuk mempertahankan karyawan yang mampu beradaptasi serta memiliki komitmen bahkan jika dibutuhkan pada iklim bisnis yang kompetitif serta pasar yang ketat.

Pada penelitian ini, penulis menganalisis di Kementerian PUPR Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2008, Balai Wilayah Sungai Sumatera II ini adalah unit pelaksana khusus Kementerian Pekerjaan Umum yang ada di Sumatera Utara yang dipercayakan untuk menjamin pelaksanaan pengelolaan Sumber Daya Air. Berdasarkan observasi di Kementerian PUPR Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II, ternyata ada beberapa kendala yang dihadapi, khususnya adanya karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk pekerjaan mereka, akibat dari salah penempatan posisi kerja sehingga mereka sering menunda-nunda pekerjaan, karyawan yang masuk ke tempat kerja terlambat, terutama pegawai honorer, telat absen, ada juga pekerja yang asik bertelepon, dan hilang saat jam kerja. Namun, ada juga karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh, khususnya membantu rekan-rekan mereka yang tidak memahami pekerjaannya, pekerja yang benar-benar menghargai atasannya dan karyawan lainnya dengan menyiapkan minuman setiap hari.

Berdasarkan pemahaman di atas, maka peneliti mengadakan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II)”.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Person-job fit

Person-job fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable & DeRue, 2002). Dalam Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Juliati et al. (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 et al. (2015) juga menemukan bahwa *Person-job fit* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. *Person Job Fit*, dengan indikator menurut Bowen et al. (1991) yaitu : *Social Skills, Knowledge, Values, Interest, Skill, Personal Needs, Abilities, Personal Traits*.

Dari penelitian-penelitian tersebut maka penulis hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan bukti empiris terdahulu *Person-job fit* memiliki keterkaitan dengan OCB (O'Reilly et al., 1991). Dalam Farzaneh et al. (2014); Sekiguchi & Huber (2011), Juliati et al. (2015) dan Shih & Hsu (2008) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *Person-job fit* terhadap OCB karyawan dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi. Dari penelitian tersebut maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Person-Organization Fit

Sekiguchi, (2004) menyatakan bahwa penelitian *person-organization fit* berawal dari kerangka kerja (framework) ASA (*Attraction-Selection-Attrition*) milik Schneider yaitu attraction (daya tarik), selection (seleksi) dan attrition. Schneider menyatakan bahwa individu tidak secara acak menerima sebuah kondisi melainkan melihat kondisi yang menarik bagi individu. Individu yang dipilih untuk menjadi bagian dalam suatu kondisi akan tetap bertahan dan membantu lingkungannya. Schneider menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi. Person Organization Fit, dengan indikator menurut Bowen et al. (1991) yakni dilihat pada : Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Kebutuhan, Nilai personal yang dimiliki karyawan sama dengan nilai organisasi.

Dalam Rejeki et al. (2018) 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), Silverthorne (2004) dan Sugianto et al. (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. Dari penelitian tersebut maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Farzaneh et al. (2014) dan Rejeki et al. (2018) menyatakan bahwa *person organization fit* memiliki hubungan positif terhadap OCB karyawan dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi. Khaola & Sebotsa (2015), dalam penelitiannya menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap OCB. Selanjutnya, Ahmad & Dastgeer (2014) yang melakukan penelitian pada industri textile di Pakistan menyatakan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Namun, terdapat gap dalam Santoso & Irwanto (2014) serta Tambuwun Ficher (2015), dalam penelitiannya menemukan sebaliknya yaitu bahwa *person-organization fit* berpengaruh negatif tidak signifikan dengan OCB. Dari penelitian terdahulu maka peneliti selanjutnya merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Komitmen Organisasional

Komitmen terhadap organisasi dapat diartikan dengan sejauh mana keterlibatan individu dalam organisasi. Komitmen organisasional dapat dicirikan dengan: a) adanya kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan individu menerima tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; b) individu bersedia berusaha keras demi kepentingan organisasi; dan c) individu memiliki keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi (Meyer et al., 1993). Meyer & Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tolak ukur untuk melihat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi, terbagi menjadi 3 dimensi, yaitu: Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment. Komitmen Organisasional, dengan indikator Menurut Bowen et al. (1991) yakni dilihat pada: Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Kebutuhan, Nilai personal yang dimiliki karyawan sama dengan nilai organisasi.

Barusman & Mihdar (2014) juga menemukan pengaruh yang positif antara komitmen organisasional dan OCB, komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan OCB. Namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB yaitu biarpun para dosen memiliki komitmen organisasional yang kuat namun tidak cukup mempengaruhi OCB para dosen.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Aldag dan Resckhe dalam Darto, (2014), *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu

bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. *Organization Citizenship Behavior* (OCB), dengan indikator menurut Organ (2003) yaitu: Altruism, Conscientiousness, Aportmanship, Courtesy, Civic Virtue.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah pegawai Kementerian PUPR Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II yang berjumlah 400 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 200 orang, dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian PUPR Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II yang berlokasi di JL. JEND. A. H. Nasution No. 30, Pangkal Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan februari 2021. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berisikan pertanyaan ataupun pernyataan dengan beberapa pilihan jawaban yang dikirimkan atau diberikan peneliti kepada orang-orang yang menjadi sampel penelitian untuk diisi atau dijawab.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan software apa, misal SPSS versi 25. Hasil yang diperoleh dari data ini akan dijelaskan dalam pembahasan hasil teknik analisis data yang terdiri dari, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Y_1 (*Komitmen Organisasional*)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0,847	0,138	Valid
Butir 2	0,829	0,138	Valid
Butir 3	0,884	0,138	Valid
Butir 4	0,713	0,138	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Y_2 (*Organization Citizenship Behavior*)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0,697	0,138	Valid
Butir 2	0,774	0,138	Valid
Butir 3	0,903	0,138	Valid
Butir 4	0,869	0,138	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X_1 (*Person Job Fit*)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0,842	0,138	Valid
Butir 2	0,857	0,138	Valid
Butir 3	0,387	0,138	Valid
Butir 4	0,836	0,138	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X_2 (*Person Organization Fit*)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0,805	0,138	Valid
Butir 2	0,741	0,138	Valid
Butir 3	0,166	0,138	Valid
Butir 4	0,805	0,138	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1,2,3,4 Hasil analisis menunjukkan semua butir dari pertanyaan masuk dalam kategori valid, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga kuesioner dapat lanjut pada tahap uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> Standar	Keterangan
<i>Komitmen organisasional (Y₁)</i>	0,819	0,60	Reliabel
<i>Organization citizenship behavior (Y₂)</i>	0,820	0,60	Reliabel
<i>Person Job Fit (X₁)</i>	0,625	0,60	Reliabel
<i>Person Organization Fit (X₂)</i>	0,619	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5, pengujian realibilitas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas Data

Pengujian uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test

		Y1	Y2
N		200	200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.8200	25.6800
	Std. Deviation	1.24715	.99122
Most Extreme Differences	Absolute	.157	.192
	Positive	.145	.189
	Negative	-.157	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z		.640	.883
Asymp. Sig. (2-tailed)		.808	.416

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* Model persamaan diperoleh :

- Nilai KSZ pada Y1 sebesar 0,640 dan Asymp. Sig sebesar 0,808 > 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.
- Nilai KSZ pada Y2 sebesar 0,808 dan Asymp. Sig sebesar 0,416 > 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas

Berikut disajikan cara mendeteksi multikolinearitas dengan menganalisis matrik korelasi antara variable independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 7. Pengaruh *Person-job fit*, Person-Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.077	.973		11.386	.000		
	X1	-.062	.127	-.059	-.485	.628	.228	4.390
	X2	.554	.109	.624	5.097	.000	.228	4.390

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 8. Pengaruh *Person-job fit*, Person-Organization Fit dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.321	.935		11.042	.000		
	X1	.182	.122	.181	1.487	.139	.228	4.390
	X2	.358	.104	.417	3.432	.001	.228	4.390

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dan Tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa :

- Nilai VIF dari nilai *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional dan OCB lebih kecil di bawah 10 ($4,390 < 10$), ini berarti tidak terkena multikolonieritas antara variable independent dalam model regresi.
- Nilai Tolerance dari nilai *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional dan OCB lebih besar dari 0,10 ($0,228 < 0,10$) ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antara variable independent dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji glejser juga digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya uji heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Glejser (Komitmen Organisasional)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.750	.552		6.789	.000
	Person Job Fit	-.047	.062	-.107	-.759	.449
	Person Organization Fit	-.123	.072	-.240	-1.706	.090

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diketahui :

- Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Person Job Fit* (X₁) terhadap komitmen Organisasional (Y1) adalah 0,449.
- Nilai signifikansi (Sig.) untuk Person Organization Fit (X₂) terhadap komitmen Organisasional (Y1) adalah 0,090.

Karena kedua variabel nilai signifikansi variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Glejser (OCB)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.718	.514		7.232	.000
	Person Job Fit	-.112	.057	-.268	-1.948	.053
	Person Organization Fit	-.060	.067	-.122	-.887	.376

a. Dependent Variable: abs_res2

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 10 diatas, diketahui:

- Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Person Job Fit* (X_1) terhadap OCB (Y_2) adalah 0,053.
- Nilai signifikansi (Sig.) untuk *Person Organization Fit* (X_2) terhadap OCB (Y_2) adalah 0,376.

Karena kedua variabel nilai signifikansi variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Koefisien Regresi Berganda
(Komitmen Organisasional)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	.973		11.386	.000
	Person Job Fit	.554	.109	.624	5.097	.000
	Person Organization Fit	-.062	.127	-.059	-.485	.628

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 12. Koefisien Regresi Berganda (OCB)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.321	.935		11.042	.000
	Person Job Fit	.358	.104	.417	3.432	.001
	Person Organization Fit	.182	.122	.181	1.487	.139

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Diolah, 2021

$$Y_1 = 11.077 + 0.554X_1 + 0.062X_2$$

$$Y_2 = 10.321 + 0.358X_1 + 0.182X_2$$

Berdasarkan Tabel 11 dan Tabel 12 diketahui bahwa :

- Konstan (a_1) = a_1 pada Y_1 (11.077), dimana jika nilai variable independent tetap, maka komitmen organisasional berkurang sebesar 11.077.
- Konstan (a_2) = a_2 pada Y_2 (10.321), dimana jika nilai variable independen tetap maka OCB berkurang sebesar 10.321.
- Koefisien X_1 (b_1) = b_1 pada Y_2 sebesar 0.554, menunjukkan bahwa variable person job fit (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y_1) dan akan menambah komitmen organisasional sebesar 0.554.
- Koefisien X_2 (b_2) = b_2 pada Y_1 sebesar 0.062, menunjukkan bahwa variable person organization fit (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y_1) dan akan menambah komitmen organisasional sebesar 0.062.

- Koefisien X1 (b_3) = b_3 pada Y2 sebesar 0.358, menunjukkan bahwa variable person job fit (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y2) dan akan menambah komitmen organisasional sebesar 0.358.
- Koefisien X2 (b_4) = b_4 pada Y1 sebesar 0.182, menunjukkan bahwa variable person organization fit (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y2) dan akan menambah komitmen organisasional sebesar 0.182.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Dalam *coefficients* ini dapat dilihat pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasional secara parsial.

Tabel 13. Hasil Uji t (Komitmen Organisasional)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	.973		11.386	.000
	Person Job Fit	.554	.109	.624	5.097	.000
	Person Organization Fit	-.062	.127	-.059	-.485	.628

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 13 diketahui bahwa:

- Nilai X1 t-hitung < t-tabel ($5.097 < 1.652$) dan nilai Sig > 0.05 ($0.000 > 0.05$), maka *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
- Nilai X2 t-hitung > t-tabel ($0.485 > 1.652$) dan nilai Sig < 0.05 ($0.628 < 0.05$), maka *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tabel 14. Hasil Uji t (OCB)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.321	.935		11.042	.000
	Person Job Fit	.358	.104	.417	3.432	.001
	Person Organization Fit	.182	.122	.181	1.487	.139

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa :

- Nilai X1 t-hitung < t-tabel ($3.432 < 1.652$) dan nilai Sig > 0.05 ($0.001 > 0.05$), maka *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- Nilai X2 t-hitung > t-tabel ($1.487 > 1.652$) dan nilai Sig < 0.05 ($0.139 < 0.05$), maka *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Uji F (Simultan)

Dalam pengolahan data dengan program SPSS, di peroleh nilai F_{hitung} . Dalam uji ini dapat dilihat pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional dan OCB.

Tabel 15. Hasil Uji F (Komitmen Organisasional)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.995	2	86.498	48.016	.000 ^b
	Residual	354.880	197	1.801		
	Total	527.875	199			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Person Job Fit

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari Tabel 15 dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48.016 > 2.212$) atau $Sig F < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Berarti secara bersama-sama variable independent Person Job Fit (X_1) dan Person Organization Fit (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variable dependent Komitmen Organisasional (Y_1).

Tabel 16. Hasil Uji F (OCB)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.630	2	83.815	50.409	.000 ^b
	Residual	327.550	197	1.663		
	Total	495.180	199			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Person Job Fit

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari Tabel 16 dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($244.932 > 2.212$) atau $sig F < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Berarti secara bersama-sama variable independent Person Job Fit (X_1) dan Person Organization Fit (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variable dependent *Organization Citizenship Behavior* (Y_2) dimediasi dengan Komitmen Organisasional (Y_1).

Uji Determinasi

Tabel 17. Koefisien Determinasi (Komitmen Organisasional)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.321	1.34217

a. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Person Job Fit

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari Tabel 17 nilai *R square* sebesar 0.328, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (Y_1) dipengaruhi oleh variabel *person job fit* (X_1) dan *person organization fit* (X_2) secara bersama-sama sebesar 32,8% dan sisanya 67,25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 18. Koefisien Determinasi (OCB)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.332	1.28945

a. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Person Job Fit

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari Tabel 18 nilai *R square* sebesar 0.339, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (Y_2) dipengaruhi oleh variabel *person job fit* (X_1) dan *person organization fit* (X_2) secara bersama-sama sebesar 33,9% dan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Bagaimana ditunjukkan pada uji t (parsial), bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5.097 < 1.652$) dan nilai $Sig > 0.05$ ($0.000 > 0.05$). Hasil ini menyatakan bahwa *person job fit* (X_1) diterima, karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y_1) pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person job fit* karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pada organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juliati et al. (2015), Farzaneh et al. (2014), Chhabra et al. (2015) dan O. V. Bangun et al. (2017) yang menyatakan bahwa *person job fit* berperan sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Bagaimana ditunjukkan pada uji t (parsial), bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($3.432 < 1.652$) dan nilai $\text{Sig} > 0.05$ ($0.001 > 0.05$). Hasil ini menyatakan bahwa *person job fit* (X_1) diterima, karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y_2) pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person job fit* karyawan, maka semakin tinggi pula OCB pada organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Julianti et al. (2015), Shih & Hsu (2008), Sekiguchi & Huber (2011) mengatakan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Bagaimana ditunjukkan pada uji t (parsial), bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0.485 < 1.652$) dan nilai $\text{Sig} < 0.05$ ($0.628 < 0.05$). Hasil ini menyatakan bahwa *person organization fit* (X_2) ditolak, karena tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y_1) pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Berbeda pada hasil uji F (simultan) dimana variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel *person job fit* dan *person organization fit* secara bersama-sama sebesar 32,8%. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ahmadi et al., 2014a), Silverthorne (2004), Sugianto et al. (2012) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Tetapi penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Bagaimana ditunjukkan pada uji t (parsial), bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1.487 < 1.652$) dan nilai $\text{Sig} < 0.05$ ($0.139 < 0.05$). Hasil ini menyatakan bahwa *person organization fit* (X_2) ditolak, karena tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y_2) pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Berbeda pada hasil uji F (simultan) dimana variabel OCB dipengaruhi variabel *person job fit* dan *person organization fit* secara bersama-sama sebesar 33,9%. Hal ini menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak bisa berjalan tanpa adanya *person job fit* atau harus menggunakan variabel antar atau variabel mediasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaola & Sebotsa (2015), Farzaneh et al. (2014), Rejeki dkk. (2013) serta Ahmad & Dastgeer (2014) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan (Santoso & Irwanto, 2014), Tambuwun Ficher (2015) dan Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa, 1) *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II, 2) *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II, 3) *person organization fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II, dan 4) *person organization fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti berupa, 1) secara praktis dan keseluruhan, organisasi harus mengarahkan serta memberikan penempatan karyawan sehubungan dengan kualitas yang dimiliki oleh organisasi. Seperti nilai-nilai karakteristik, integritas, kepedulian yang tinggi dan sikap profesional, 2) secara teoritis, untuk penelitian yang akan datang perlu mempertimbangkan penggunaan variabel yang berbeda atau dengan menggunakan variabel mediasi, misalnya motivasi, kepuasan kerja atau variabel lainnya yang dapat menjadi indikator komitmen organisasional dan OCB,

dan 3) bagi penelitian selanjutnya, agar dapat meningkatkan ruang lingkup penelitian dengan melakukan penelitian industri yang lain.

REFERENSI

- Ahmad, S., & Dastgeer, G. (2014). Role of Perceived P-O Fit on Employee Commitment , Employee Engagement and OCB . The moderating role of organizational socialization. *Global Adavanced Research Journal of Management and Business Studies*, 3(6), 274–286.
- Ahmadi, A. A. A., Mohammadpour, B., Mahjoubeh, R., & Forouz, B. (2014a). Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1(1), 1–11.
- Ahmadi, A. A. A., Mohammadpour, B., Mahjoubeh, R., & Forouz, B. (2014b). Effect of Personality on Organizational Commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1(2), 1–11.
- 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/>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Barusman, A. R. P., & Mihdar, F. (2014). the Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior With. *International Journal of Humanties and Social Science*, 4(9), 118–126.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35–51. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274747>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Chhabra, A., Pal, M. R., & Campus, L. (2015). Relationship Between Nomophobia and Personality Dimensions Among Young Adults. *Mukt Shabd Journal*, 9(6), 4782–4790. <http://shabdbooks.com/gallery/483-june2020.pdf>
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik : Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris the Role of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Public Sector : a Theoretical and Empirical Analysis. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10–30.
- 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>
- Handaru, A. W. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamso. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Juliati, P., Anggreani, Y., Sulistari, R. N., Purnamasari, R., Tama, F. E. S., Manurung, R. M., & Tesalonika, O. (2015). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit pada OCB. *Management Dynamics Conference UNNES*.
- Khaola, P., & Sebotsa, T. (2015). Person-organisation fit, organisational commitment and organisational citizenship behaviour. *Danish Journal of Management and Business Sciences*, 67–74.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Organ, D. W. (2003). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Rahmawati, S. (2021). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap Smk Taman Karya Pertambangan Kebumen) Septiya Rahmawati. In *Stie, Manajemen S-Bangsa, Putra*. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/452/>
- Rejeki, U. S., Riana, I. G., & Partiani, P. S. (2018). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Kesesuaian Nilai Individu dan Nilai Organisasi Dengan Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Balai Besar POM di Denpasar. *Bisnis Udayana*, 12(1), 688–708.
- Santoso, D., & Irwanto, I. (2014). Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Neo-Bis*, 8(1), 1–16.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54, 179–196.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>
- Shih, C., & Hsu, L. (2008). Measuring the Impact of Person-Environment Fit Career Commitment and Organizational Citizenship Behavior (A Case Study of International Cooperation and Development Fund. *International Handbook of Academic Research and Teaching. Proceeding of Intellectbase International Consortium*.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592–599. <https://doi.org/10.1108/01437730410561477>
- Sugianto, S. K., Thoyib, A., & 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*, 10(2), 229–238. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk penelitian*. Alfabeta.
- Tambuwun Ficher. (2015). Hubungan Sanitasi Lingkungan dengan Kejadian Diare Pada Anak Usia Sekolah Wilayah Kerja Puskesmas Bahu Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3(2).
- Vonday, M. (2008). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6, 3–27. [http://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol6iss1/1_Final Edited Vonday_pp3-27.pdf](http://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol6iss1/1_Final%20Edited%20Vonday_pp3-27.pdf)