

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

BMT Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta. Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF.

Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI gedong kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT BIF ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah survey tempat dan lokasi pasar gedong kuning sebagai bahan untuk di teliti, kemudian untuk dijadikan Alternatif tempat atau lokasi BMT BIF.

Pada tanggal 1 Maret 1996 akan ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya sebab tertentu. Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum dengan nomor 159/BH/KWK.12/V/1997.

Pada prinsipnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan shodaqoh (ZIS) serta menstasyarufkannya kepada delapan Ashnaf. Skala prioritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerja sama dengan Asuransi Takaful.

Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dilakukan dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil.

2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat.

b. Misi Perusahaan

- 1) Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
- 3) Mewujudkan kehidupan umat yang islami

c. Tujuan

- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat
- 2) Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat
- 3) Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro

d. Motto Perusahaan

“Adil dan menguntungkan”.

3. Struktur Organisasi

Pengurus

Ketua : Dr. H. Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag

Sekretaris : Supriyadi, S.H., M.M

Bendahara : Saiful Rijal, S.H., M.BA

Pengawas Manajemen

Ketua : Ir. Sushardi, S.KH., MP

Anggota : Ir. Fuad Abdullah
Hadi Muhtar, S.E., M.M

Pengurus Syari'ah

Ketua : Dr. Hamim Ilyas, M.A

Anggota : Nurrudin, M.A
Ahmad Arif Rifan, M.Si

Pengelola

Direktur : Dr. H. Muhammad Ridwan, SE, M.Ag

Manajer HRD : Supriyadi, S.H., M.M

Internal Audit : Heti Ambar P, S.E

Manajer Cab. Rejowinangun : Saiful Rijal, S.H., M.M

Manajer Cab. Nitikan : Yudana Octy Sagijo, S.E

Manajer Cab. Bugisan : Sutardi, S.H., M.M

Manajer Cab. Pleret : Heni Purnoko, A.Md

Manajer Cab. Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag

Manajer Cab. Berbah : Nur Astuti Rahmawati, S.E

Manajer Cab. Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, S.E

Manajer Cab. Gamping : Hendra Cahyono, S.SI

Manajer Cab. Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.Sos

Manajer Cab. Brosot KP : Rina Putra Limawantoro, S.E

Manajer Cab. Gunungkidul : Abdul Aziz, S.Si

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Peneliti memperoleh data melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan BMT BIF Yogyakarta yang tersebar di 11 kantor (1 kantor pusat dan 10 kantor cabang). Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti langsung setelah mendapat izin dan arahan dari pihak BMT BIF Yogyakarta yang berada di kantor pusat Rejowinangun. Pengumpulan data dilakukan selama 10 hari, dimulai dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan pada hari Selasa, 15 Mei 2018 sampai dengan pengumpulan kuesioner pada hari Kamis, 24 Mei 2018.

Peneliti membagikan 77 kuesioner kepada responden. Dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali sebanyak 100%. Dari 77 kuesioner, yang tidak lengkap dalam pengisian atau tidak diisi sebanyak 2 kuesioner. Sehingga peneliti mengambil sampel sebanyak 75 kuesioner. berikut adalah jumlah responden yang telah peneliti uraikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.1

Jumlah Responden

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	77
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	77
Kuesioner yang tidak dapat diolah	2
Kuesioner yang dapat diolah	75

Sumber: Data primer diolah (2018)

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian depan kuesioner yaitu identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, masa kerja, pendapatan bulanan dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya, peneliti telah menyajikan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	31	41%
Laki-laki	44	59%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Hasil tabel diatas diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan BMT BIF Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44 karyawan atau 59%, sedangkan perempuan sebanyak 41%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan jasa khususnya keuangan, laki-laki lebih mempunyai kemampuan yang dibutuhkan atau diinginkan perusahaan.

2. Usia Responden

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 25 tahun	13	17%
26 – 31 tahun	18	24%
32 – 37 than	23	31%
> 37 tahun	21	28%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BMT BIF Yogyakarta berusia kurang dari 37 tahun yaitu berjumlah 72%. Sedangkan sisanya 28% merupakan karyawan diatas 37 tahun. Karyawan tersebut kemungkinan merupakan karyawan senior perusahaan, dimana pada saat BMT BIF Yogyakarta mulai didirikan, karyawan tersebut merupakan salah satu karyawannya.

3. Posisi Pekerjaan Responden

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi pekerjaan	Frekuensi	Presentase
Manager	9	12%
Teller	9	12%
Customer service	4	5%

Marketing dan Account Officer	39	52%
Lain-lain	14	19%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil tabel di atas, terdapat manager dan teller sebanyak 9 karyawan atau 12%, customer service 4 karyawan atau 5%, marketing dan account officer sebanyak 39 karyawan atau 52% dan lain-lain sebanyak 14 karyawan atau 19%. Dari posisi tersebut, jumlah terbanyak ditempati oleh karyawan marketing. Hal ini sangat wajar karena pada perusahaan jasa keuangan khususnya simpan-pinjam marketing dan AO memang sangat dibutuhkan.

4. Masa kerja Responden

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	7	9%
1 – 3 tahun	17	23%
3 – 6 tahun	22	29%
6 – 10 tahun	13	17%
> 10 tahun	16	21%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, sepertiga atau 32% karyawan BMT BIF Yogyakarta merupakan karyawan baru. 7 diantaranya adalah karyawan yang masa kerjanya kurang dari satu tahun dan 17 sisanya karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun. Sedangkan karyawan yang sudah memiliki pengalaman cukup sebanyak 46% atau hampir separuh dari karyawan BMT BIF. Dan 21% merupakan karyawan senior yang mempunyai pengalaman sangat banyak dan ikut serta dalam mengembangkan BMT BIF hingga mempunyai 10 kantor cabang.

5. Pendapatan Responden

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Presentase
< 1 juta	1	1%
1 – 2 juta	28	37%
2,1 – 3 juta	25	33%
3,1 – 5 juta	17	23%
5,1 – 10 juta	4	5%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, karyawan yang mempunyai pendapatan dibawah 1 juta hanya 1 karyawan, 28 karyawan atau 37% mempunyai pendapatan 1,1 – 2 juta. Hal ini mungkin terjadi karena masa kerja karyawan tersebut masih terhitung baru atau karyawan tersebut tidak memenuhi target-

target yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan 62% karyawan lainnya sudah mempunyai pendapatan diatas 2,1 juta atau lebih besar dari UMR Yogyakarta. Hal ini mungkin terjadi karena sebagian besar karyawan BMT merupakan karyawan lama atau karyawan tersebut mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentasi
SMA/SMK	12	16%
Diploma	10	13%
S1	52	69%
S2	1	1%
Lainnya	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 12 karyawan atau 16% karyawan yang memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK, 10 karyawan atau 13% karyawan lulusan Diploma, 52 karyawan atau 69% lulusan S1 dan 1 karyawan lulusan S2. Artinya hampir seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta merupakan lulusan Diploma dan Sarjana. Hal ini dikarenakan dalam melakukan perekrutan karyawan, BM BIF memiliki syarat Pendidikan terakhir bagi pelamar adalah Diploma atau Sarjana.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur shahih atau tidaknya suatu pernyataan pada kuesioner. Uji validitas dilakukan pada semua item di masing-masing variabel. Item dapat dikatakan shahih (valid) apabila mempunyai nilai korelasi positif dan r hitung $\geq r$ tabel. Nilai r hitung dapat diketahui dengan melihat nilai output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation. Sedangkan r tabel dapat diketahui dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 75 atau $(n) = 75$, dan besarnya df dapat di hitung $75 - 2 = 73$. Nilai $df=73$ maka di dapat r tabel sebesar 0,227. Peneliti telah melakukan uji validitas dari masing-masing variabel, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Variabel *Person-Job Fit*

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel *Person-Job Fit*

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Status
PJF 1	0,563	Valid
PJF 2	0,572	Valid
PJF 3	0,511	Valid
PJF 4	0,596	Valid
PJF 5	0,390	Valid
PJF 6	0,550	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Variabel *Person-Job Fit* memiliki 6 item pernyataan. Dari keseluruhan item terlihat bahwa semua r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} \geq 0,227$) dan bernilai positif. Sehingga semua item dapat dikatakan valid.

b. Variabel Bebas *Person-Organizational Fit*

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel *Person-Organizational Fit*

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Status
POF 1	0,423	Valid

POF 2	0,813	Valid
POF 3	0,774	Valid
POF 4	0,839	Valid
POF 5	0,700	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Variabel *Person-Organizational Fit* memiliki 5 item pernyataan. Dari keseluruhan item terlihat bahwa semua r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $\geq 0,227$) dan bernilai positif. Sehingga semua item dapat dikatakan valid.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Status
KK1	0,345	Valid
KK 2	0,293	Valid
KK 3	0,371	Valid
KK 4	0,648	Valid
KK 5	0,745	Valid
KK 6	0,745	Valid
KK 7	0,604	Valid
KK 8	0,659	Valid

KK 9	0,487	Valid
KK 10	0,238	Valid
KK 11	0,473	Valid
KK 12	0,545	Valid
KK 13	0,543	Valid
KK 14	0,754	Valid
KK 15	0,705	Valid
KK 16	0,422	Valid
KK 17	0,544	Valid
KK 18	0,47	Valid
KK 19	0,111	Tidak Valid
KK 20	0,447	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Variabel Kepuasan kerja memiliki 20 item pernyataan. Dari keseluruhan item terlihat bahwa terdapat 1 item yang tidak Valid, yaitu item kepuasan kerja 19. Maka dapat dikatakan bahwa item tersebut gugur. Sedangkan item lainnya mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $\geq 0,226$) dan bernilai positif. Sehingga item Kepuasan kerja 1 – 18 dan 20 dapat dikatakan valid.

d. Variabel *Organization Citizenship Behaviour (OCB)***Tabel 4.11****Uji Validitas Variabel *Organization Citizenship Behaviour (OCB)***

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Status
<i>OCB 1</i>	-0,315	Tidak Valid
<i>OCB 2</i>	0,187	Tidak Valid
<i>OCB 3</i>	0,37	Valid
<i>OCB 4</i>	0,446	Valid
<i>OCB 5</i>	0,304	Valid
<i>OCB 6</i>	0,359	Valid
<i>OCB 7</i>	0,564	Valid
<i>OCB 8</i>	0,363	Valid
<i>OCB 9</i>	0,616	Valid
<i>OCB 10</i>	0,545	Valid
<i>OCB 11</i>	0,635	Valid
<i>OCB 12</i>	0,719	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Variabel *OCB* memiliki 12 item pernyataan. Dari keseluruhan item terlihat bahwa terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid, yaitu item *OCB1* dan item *OCB2*. Sedangkan item lainnya valid karena r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} \geq 0,227$) dan bernilai positif. Dengan demikian

maka item *OCB1* dan *OCB2* dinyatakan gugur karena nilai r hitung $\leq 0,227$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kepercayaan suatu data yang terkumpul. Taraf signifikansi uji reliabilitas dapat dikategorikan menjadi 3 bagian yaitu, nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 dikategorikan buruk, antara 0,61 – 0,79 dikategorikan bisa diterima dan lebih dari 0,80 dikategorikan baik (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama dengan pengukuran uji validitas, yaitu menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah dirangkum oleh peneliti:

Tabel 4.12

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Person-Job Fit</i>	0,777
<i>Person-Organizational Fit</i>	0,872
Kepuasan Kerja	0,895
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	0,832

Sumber: Data primer diolah (2018)

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel berbeda-beda. Variabel *person-job fit* memiliki nilai 0,777 artinya

variabel tersebut bisa diterima. Sedangkan variabel *person-organizational fit* dan kepuasan kerja, dan *organization citizenship behaviour (OCB)* memiliki nilai *Cronbach Alfa* 0,872; 0,895; dan 0,832 yang berarti reliabilitas dari variabel tersebut baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah reliabel (dapat dipercaya).

E. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini menyajikan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi dan koefisien korelasi antar variabel dari penelitian ini yaitu variabel *person-job fit*, *person-organizational fit*, kepuasan kerja, dan *organization citizenship behaviour (OCB)*. Masing-masing dari nilai statistik deskriptif tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Mean, Standar Deviasi dan Koefisien Korelasi Antar Variabel

Variabel	M	SD	PJF	POF	KK	OCB
PJF	20,87	3,024				
POF	17,72	2,679	0,754**			
KK	69,29	7,716	0,594**	0,649**		
OCB	37,95	3,609	0,384**	0,489**	0,560**	

** Correlation is signifikan at the 0,01 level (2-tailed)

Keterangan:

PJF : *Person-Job Fit*

POF : *Person-Organizational Fit*

KK : Kepuasan Kerja

OCB : *Organization Citizenship Behaviour*

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa *person-job fit* dan *person-organizational fit* memiliki nilai rata-rata sebesar 20,87 dan 17,72. Nilai ini dapat dikategorikan sedang. Hal ini mengindikasikan terdapat sebagian karyawan BMT BIF Yogyakarta yang tidak memiliki kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dan dengan organisasinya. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan *organization citizenship behaviour (OCB)* memiliki nilai rata-rata 69,29 dan 37,95. Nilai tersebut mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan BMT BIF Yogyakarta dan terdapat perilaku karyawan yang bersifat informal melebihi harapan normal dari BMT BIF Yogyakarta.

Standar deviasi pada masing-masing variabel menunjukkan nilai 3,024; 2,679; 7,716 dan 3,609. Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa terdapat variasi yang jauh antara jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden. Artinya karyawan BMT BIF Yogyakarta merasakan adanya kesesuaian individu-pekerjaan dan individu-organisasi serta terdapat pula karyawan yang tidak merasa sesuai.

Pada tabel 4.13 juga menunjukkan nilai koefisien korelasi antar variabel. Berdasarkan tabel tersebut *person-job fit* berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja ($r = 0,594$; $p < 0,010$), dan berkorelasi positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour* ($r = 0,384$; $p < 0,010$). Artinya ada hubungan positif dan signifikan antara *person-job fit* yang dimiliki karyawan BMT BIF Yogyakarta terhadap kepuasan kerja karyawan dan *OCB*.

Variabel *person-organizational fit* juga berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja ($r = 0,649$; $p < 0,010$) dan *organization citizenship behaviour* ($r = 0,849$; $p < 0,010$). Hal ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian individu-organisasi terhadap kepuasan kerja dan *OCB*. Selain itu, korelasi antara kepuasan kerja dan *OCB* memiliki hubungan yang positif dan signifikan ($r = 0,560$; $p < 0,010$).

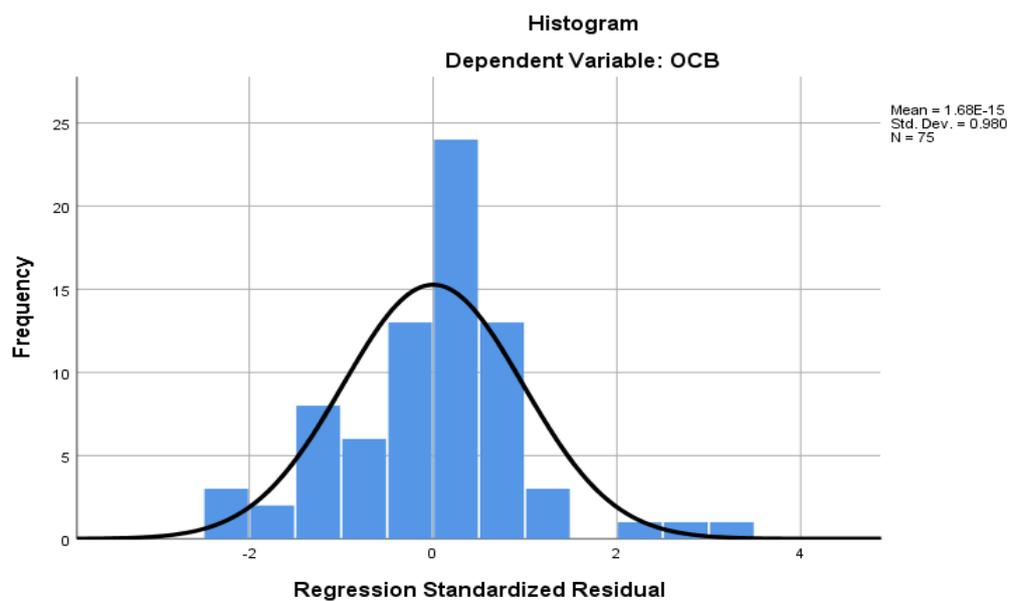
F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas pada

penelitian ini menggunakan uji grafik atau histogram. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal. Pada gambar dibawah ini menunjukkan bahwa sebagian besar histogram tampak mengikuti kurva normal walaupun terdapat sedikit yang melenceng ke kanan. Artinya, sebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah (2018)

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya. Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilihat dengan

menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF masing-masing variabel lebih besar dari 10, maka variabel tersebut diindikasikan memiliki gejala Multikolinieritas.

Tabel 4.14

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Person-Job Fit</i>	0,412	2,426
<i>Person-Organizational Fit</i>	0,369	2,713
Kepuasan Kerja	0,553	1,808

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *person-job fit*, *person-organizational fit* dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF kurang dari 10, $VIF \leq 10$. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas diantara ketiga variabel independent tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan uji glejser. Variabel dapat dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 atau $sig. \geq 0,050$. Tabel dibawah merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dirangkum oleh peneliti.

Tabel 4.15**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
<i>Person-Job Fit</i>	0,468
<i>Person-Organizational Fit</i>	0,270
Kepuasan Kerja	0,781

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, variabel *person-job fit*, *person-organizational fit* dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,468; 0,270 dan 0,781. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi $\geq 0,050$. Artinya, tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel *person-job fit*, *person-organizational fit* dan kepuasan kerja.

G. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam 2 model (2 tahapan). Model 1 menganalisis pengaruh *person-job fit* dan *person-organizational fit* terhadap kepuasan kerja. Model 2 menganalisis *person-job fit*, *person-organizational fit* dan kepuasan kerja terhadap *OCB*. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R²	Pengaruh di luar model
Model 1	0,447	0,553
Model 2	0,343	0,657

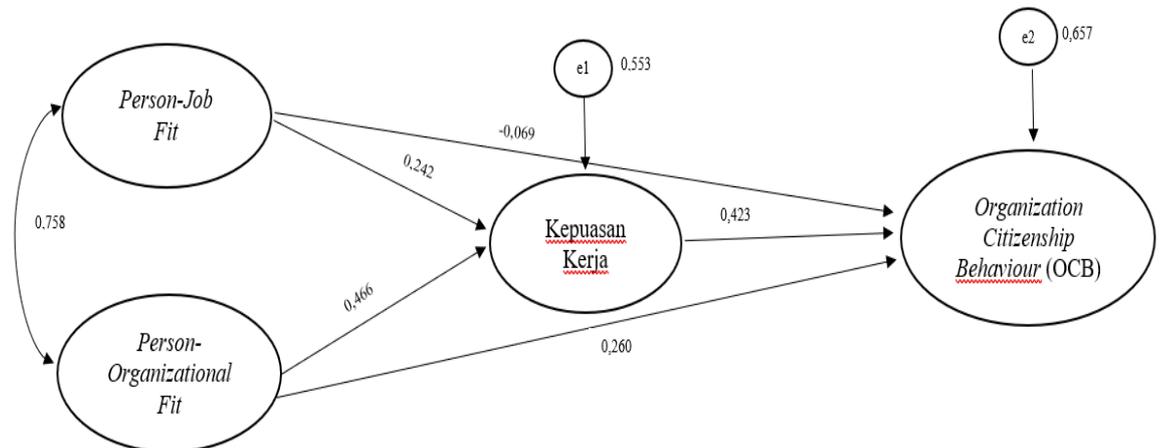
Sumber: Data primer diolah (2018)

R² model 1 menunjukkan nilai 0,447 artinya pengaruh variabel independent yaitu *person-job fit* dan *person-organizational fit* berpengaruh sebesar 0,447 atau 44,7% terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hal ini berarti 0,553 atau 55,3% variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

R² model 2 menunjukkan nilai 0,343 artinya pengaruh variabel indeoenden *person-job fit*, *person-organizational fit* dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,343 atau 34,3% terhadap *OCB*. Hal ini berarti 65,7% variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain yang tidal diukur dalam penelitian ini.

Adapun model analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur



Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan nilai Beta Koefisien pada gambar 4.2, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Hipotesis 1 yang menyatakan *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,242. Artinya, 24,2 % variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *person-job fit*. Sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Nilai signifikansi variabel *person-job fit* terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka 0,074 dari tingkat signifikansi 0,050 yang berarti bahwa variabel *person-job fit* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap

variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 tidak didukung, yaitu *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 yang menyatakan *person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan *person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,466. Artinya, 46,6% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *person-organizational fit*. Sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Nilai signifikansi variabel *person-organizational fit* terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka 0,001 dari tingkat signifikansi 0,050 yang berarti bahwa *person-organizational fit* memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 didukung, yaitu *person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *OCB* dengan nilai koefisien sebesar 0,432. Artinya, 43,2 % variabel *OCB* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja terhadap *OCB* menunjukkan angka 0,001 dari tingkat signifikansi 0,050 yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel *OCB*. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa hipotesis 3 didukung, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*.

Hipotesis 4 yang menyatakan *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung *person-job fit* terhadap *OCB* memiliki nilai sebesar -0,069 dan pengaruh tidak langsung *person-job fit* ke kepuasan kerja ke *OCB* yaitu sebesar $(-0,069 + (0,242 \times 0,432)) = 0,035$. Maka total pengaruh *person-job fit* terhadap *OCB* adalah 0,035. Total pengaruh *person-job fit* terhadap *OCB* lebih besar dari pengaruh langsung *person-job fit* terhadap *OCB* ($0,035 > -0,069$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja sebagai mediator, dan hipotesis 4 tidak didukung.

Hipotesis 5 yang menyatakan *person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Hasil penelitian dalam gambar 4.2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung *person-organizational fit* terhadap *OCB* memiliki nilai sebesar 0,260 dan pengaruh tidak langsung *person-organizational fit* ke kepuasan kerja ke *OCB* yaitu sebesar $(0,260 + (0,466 \times 0,432)) = 0,461$. Maka total pengaruh *person-organizational fit* terhadap *OCB* adalah 0,461. Total pengaruh *person-organizational fit* terhadap *OCB* lebih besar dari pengaruh langsung *person-organizational fit* terhadap *OCB* ($0,461 > 0,260$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja sebagai mediator, dan hipotesis 5 didukung.

Untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung pada analisis jalur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tak Langsung	Total
Person-Job Fit → Kepuasan Kerja	0,242	-	0,242
Person-Organizational Fit → Kepuasan Kerja	0,466	-	0,466
Person-Job Fit → Organization Citizenship Behaviour	-0,069	-	-0,069
Person-Organizational Fit → Organization Citizenship Behaviour	0,260	-	0,260
Kepuasan Kerja → Organization Citizenship Behaviour	0,432	-	0,432
Person-Job Fit → Organization Citizenship Behaviour	-0,069	0,105	0,036
Person-Organizational Fit → Organization Citizenship Behaviour	0,260	0,201	0,461

Sumber: Data primer diolah (2018)

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Person-job fit merupakan pendekatan konvensional dalam proses seleksi dan rekrutmen karyawan. Saat proses seleksi dan rekrutmen karyawan, BMT BIF Yogyakarta menggunakan pendekatan kesesuaian karakteristik individu dengan pekerjaan (*person-job fit*) ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis 1 tidak didukung.

Irawan (2012) menyatakan bahwa spesifikasi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai dengan harapan karyawan, akan menyebabkan karyawan merasa lebih puas dalam bekerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang terjadi pada BMT BIF Yogyakarta. Sebagian dari karyawan BMT BIF Yogyakarta tidak mempunyai kesamaan antara ekspektasi pekerjaan yang diharapkan dengan pekerjaan yang ditawarkan. Maka, ketidaksesuaian ekspektasi ini menyebabkan karyawan merasa kurang puas dalam bekerja.

Temuan berikutnya adalah sebagian dari karyawan BMT BIF Yogyakarta merasa bahwa atribut pekerjaan seperti gaji, pelatihan, bonus dan jenjang karir belum sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat beberapa karyawan yang memiliki gaji dibawah 2 juta. Sehingga wajar apabila karyawan merasa belum puas dalam bekerja. Hasil tersebut sesuai dengan Teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg, terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik (gaji) yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika

kondisi tersebut tidak ada. Sehingga penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2015), Newton (2009) yang menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja karyawan

2. Pengaruh *Person-Organizational Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Person-organizational fit merupakan pendekatan baru dalam proses seleksi dan rekrutmen karyawan. Sehubungan dengan nilai dan keyakinan yang telah ditetapkan perusahaan harus diikuti oleh setiap karyawan, maka BMT BIF Yogyakarta menggunakan *person-organizational fit* dalam proses seleksi dan rekrutmen. Schneider (1987) dalam Mahardika (2006) menyatakan bahwa individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis 2 didukung. Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar karyawan BMT BIF Yogyakarta merasa mempunyai kesamaan antara nilai-nilai organisasi dengan pribadi karyawan. Selain itu, karyawan juga merasa cocok dengan tempat karyawan bekerja. Adanya kesamaan atau kecocokan tersebut dapat menimbulkan perasaan senang (puas). Dengan demikian, penelitian ini mendukung dan membuktikan penelitian yang dilakukan oleh

Mahardika (2006), Silverthorne (2004), Auntry dan Daugherty (2003), Netemeyer (1997), O'Reilly, Chatman dan Caldwell (1991) yang menyatakan *person-organizational fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam sebuah perusahaan, khususnya perusahaan di bidang jasa. Adanya kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi beberapa faktor yang dapat memberikan dampak positif pada perusahaan. Salah satunya adalah perilaku ekstra peran atau *organization citizenship behaviour (OCB)*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*, maka hipotesis 3 didukung.

Oka (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap perilaku ekstra peran atau *organization citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar karyawan merasa senang (puas) bekerja di BMT BIF Yogyakarta. Hal ini disebabkan karena adanya interaksi dan komunikasi yang baik antar karyawan. Kedua, adanya kesempatan untuk melakukan aktifitas yang bermanfaat bagi oranglain. Ketiga, aktifitas yang dilakukan oleh karyawan tidak bertentangan dengan hati nurani karyawan. Adanya hal tersebut dapat menimbulkan perilaku *OCB* pada diri karyawan BMT BIF Yogyakarta. Maka penelitian ini mendukung dan membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Irwanto

(2014), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*.

4. Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *OCB* melalui Kepuasan Kerja sebagai mediator

Pengaruh langsung model mediasi antara *person-job fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* adalah tidak signifikan, dan pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja juga tidak signifikan. Berdasarkan gambar 2 nilai koefisien beta pengaruh *person-job fit* terhadap *OCB* adalah -0,069 dan total pengaruhnya adalah 0,035. Sehingga hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi *person-job fit* terhadap *OCB*, maka hipotesis 4 tidak didukung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Irawan (2015), Su Fen Chiu dan Hsiao Lan Chen (2005) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *OCB*. Ada beberapa faktor yang mengakibatkan terjadinya hal seperti ini, pertama terdapat beberapa karyawan yang merasa kemampuan diri dan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Kedua, ada sebagian karyawan yang tidak puas terhadap atribut pekerjaan seperti gaji, pelatihan, bonus dan jenjang karir. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat beberapa karyawan yang memiliki gaji dibawah 2 juta.

Dari kedua faktor yang telah disebutkan diatas menunjukkan bahwa hal tersebut wajar terjadi, karena karyawan akan memiliki *OCB* apabila karyawan

mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Sedangkan terdapat sebagian karyawan BMT BIF Yogyakarta yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan atribut pekerjaan yang diperoleh.

5. Pengaruh *Person-Organizational Fit* Terhadap *OCB* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung model mediasi antara *person-organizational fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* adalah tidak signifikan, namun terdapat pengaruh antara *person-organizational fit* dan kepuasan kerja yaitu signifikan. Maka hal ini dapat dimaknai mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh. Berdasarkan gambar 2 nilai koefisien beta pengaruh *person-organizational fit* terhadap *OCB* adalah 0,260 dan total pengaruhnya adalah 0,461. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepuasan kerja memediasi *person-organizational fit* terhadap *OCB*, maka hipotesis 5 didukung

Hasil hipotesis ini mendukung dan membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Juliati (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *person-organizational fit* dan *OCB* pada karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar karyawan merasa mempunyai kesamaan tempat kerja dengan diri pribadi karyawan, terutama dalam hal kepedulian dengan orang lain. Kecocokan antara tempat kerja dengan diri pribadi karyawan BMT BIF Yogyakarta lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan *OCB*. Temuan penelitian ini

menunjukkan bahwa karyawan berpikir rasional karena karyawan akan memiliki *OCB* yang semakin meningkat ketika karyawan merasa mendapatkan kepuasan dari organisasinya, sehingga *OCB* karyawan tersebut cukup beralasan yaitu berdasarkan pada tingkat kepuasan karyawan.