

**INFLUENCE OF PERSON-JOB FIT AND PERSON-ORGANIZATIONAL FIT
TOWARDS ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) THROUGH JOB
SATISFACTION AS MEDIATION VARIABLE**

**PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN PERSON-ORGANIZATIONAL FIT
TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Ismykabhani Nuraji dan Muhammad Zakiy

ismykabhani@gmail.com

Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

ABSTRACT

This research was aimed at analyzing the direct influence of person-job fit and person-organizational fit in job satisfaction. It was also analyzing the indirect influence of person-job fit and person-organizational fit in organization citizenship behaviour (OCB) through job satisfaction as mediator. The sample of the research was 75 respondents. The sample collection technique used saturated sample technique. The analysis used was instrument tests (validity and reliability tests), classic assumption test, and path analysis test using SPSS ver. 25. The research result showed that person-job fit did not influence job satisfaction and job satisfaction did not mediated the relationship between person-job fit and organization citizenship behaviour (OCB). However, job satisfaction had positive and significant influence towards organization citizenship behaviour (OCB). Meanwhile, person-organizational fit had positive and significant influence towards job satisfaction and job satisfaction fully mediated the relationship between person-organizational fit towards organization citizenship behaviour (OCB).

Keyword: *person-job fit, person-organizational fit, job satisfanction, organization citizenship behavior.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung *person-job fit* dan *person-organizational fit* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh tidak langsung *person-job fit* dan *person-organizational fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Sampel pada penelitian ini berjumlah 75 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis yang digunakan yaitu uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*. Tetapi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*. Sedangkan *person-organizational fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara *person-organizational fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*.

Kata kunci: kesesuaian individu-pekerjaan, kesesuaian individu-organisasi, kepuasan kerja, perilaku organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang harus dimiliki oleh perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai sumber energi yang diperlukan untuk melakukan aktifitas. Juliati (2015) menyatakan bahwa karyawan (sumber daya manusia) penting bagi perusahaan, karena selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Agar memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, maka perusahaan harus memaksimalkan proses seleksi dan rekrutmen karyawan. Sebab, proses seleksi dan rekrutmen yang maksimal akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Terdapat dua pendekatan dalam proses rekrutmen karyawan. Pertama pendekatan *person-job fit*, yang merupakan kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang ditawarkan. Irawan (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa spesifikasi pekerjaan yang diberikan dan sesuai dengan harapan karyawan menyebabkan karyawan merasa lebih puas dalam bekerja. Namun pada kenyataannya karyawan mungkin menguasai dan memahami pekerjaannya, tetapi tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Oleh sebab itu, pendekatan *person-organizational fit* sebaiknya juga dilakukan oleh perusahaan. *Person-organizational fit* merupakan kesesuaian nilai individu dengan organisasi. Pendekatan *person-organizational fit* ini dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan melihat nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi (Astuti, 2010).

Apabila karakteristik individu sesuai dengan pekerjaannya dan nilai individu sesuai dengan organisasinya, maka karyawan akan bekerja secara maksimal. Karyawanpun juga akan

merasa puas terhadap kegiatan yang dilakukan. Dengan adanya perasaan puas pada karyawan, baik secara sadar atau tidak sadar karyawan akan melakukan perilaku *ektra roll* atau perilaku karyawan yang akan bekerja diluar tugasnya. Sikap seperti ini disebut sebagai *organization citizenship behaviour (OCB)*. *OCB* adalah suatu sikap atau perilaku karyawan pada sebuah organisasi (Juliati, 2015: 5), yang meliputi sikap atau perilaku seseorang yang akan diperlihatkan dalam bentuk tanggungjawab, perhatian serta perkembangan kinerjanya.

LANDASAN TEORI

Person-Job Fit

Sekiguchi (2004) mendefinisikan *Person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dan kebutuhan pekerjaan atau keinginan seseorang dan sifat pekerjaan. Edward (1991) dalam Sabila (2016) menguraikan dua konsep dari *person-job fit*. Pertama, kemampuan dan tuntutan (*demand-abilities fit*) yang mana pengetahuan karyawan, keterampilan, kemampuan sepadan dengan kebutuhan pekerjaan. Kedua, kesesuaian antara kebutuhan yang ditawarkan (*need-supplies or supplies-values fit*). Hal ini muncul ketika kebutuhan karyawan, keinginan, dan rekomendasi bertemu dengan pekerjaan. Mello (2002) dalam Putri (2014) menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan, sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor: (1) Pengetahuan teknis, keterampilan khusus, dan kemampuan personal; (2) Keterampilan sosial; (3) Kebutuhan-kebutuhan personal, nilai-nilai dan minat atau keinginan; (4) Sifat-sifat personal.

Person-Organizational Fit

Person-organizational fit (PO Fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara kesamaan individu dengan karakteristik organisasi (Kristof, 2005). *Person-organizational fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004). Kebutuhan ini akan terpenuhi apabila terjadi ketertarikan antara individu dan organisasi, yang terdiri dari: (1) kesesuaian nilai (*value congruence*), (2) kesesuaian tujuan (*goal congruence*), (3) pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), (4) kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Yusuf, 2015). Smith (1995) dalam (Astuti, 2010) menyatakan ada tiga dimensi utama dimana akan memberikan respon

terhadap kepuasan kerja, yaitu: (1) Individu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia; jenis kelamin; pengalaman dan sebagainya; (2) Pekerjaan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerja; kreatifitas yang beragam identitas tugas; keberartian tugas (*task significancy*); rekan kerja; gaji; dan kesempatan promosi serta pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain lain; (3) Organisasional, kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha; kompleksitas organisasi; formalisasi sentralisasi; jumlah anggota kelompok; lamanya beroperasi; usia kelompok kerja; kepemimpinan.

Organization Citizenship Behaviour (OCB)

Organ (2006) mendefinisikan *Organization citizenship behaviour (OCB)* sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Definisi tersebut diuraikan kedalam beberapa poin, yaitu (1) perilaku individu yang bebas; (2) tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal; (3) secara bersama-sama mendorong fungsi efisiensi dan efektifitas organisasi. *Altruism, Cortessy, Sportmanship, Conscientiousness dan Civic Virtue* merupakan lima dimensi dari *OCB*.

Hipotesis

Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Orang sering bekerja untuk perusahaan yang dapat membuat mereka menggunakan keahlian dan kemampuan terbaik mereka (Kristof, 1996). Sehingga dalam seleksi dan rekrutmen karyawan banyak perusahaan menggunakan pendekatan *person-job fit*. *Person-job fit* berpengaruh dalam mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa keahlian dan kemampuan mereka berguna bagi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2012) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya spesifikasi pekerjaan yang diberikan dan sesuai dengan harapan karyawan menyebabkan karyawan merasa lebih puas dalam bekerja. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1 = \textit{Person-job fit}$ berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Person-Organizational Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria seleksi karyawan tidak cukup hanya berdasarkan pada *person-job fit*, tetapi dilengkapi dengan *person-organizational fit* (Afriyanty, 2010). Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan haruslah mengikuti nilai dan keyakinan yang telah ditetapkan. Apabila nilai individu-organisasi sesuai, maka akan terjadi ketertarikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chatman (1991) menyatakan bahwa individu yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi

makin puas terhadap pekerjaannya. Artinya, semakin tinggi *person-organizational fit* maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin besar. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = *Person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*

Kunci sukses sebuah perusahaan adalah tingginya tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada perilaku organisasi karyawan, baik terhadap rekan kerja maupun pada perusahaan. Perilaku tersebut disebut juga dengan *organization citizenship behaviour (OCB)*. Penelitian yang dilakukan Rejeki (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Namun, apabila kepuasan kerja karyawan tidak terlalu tinggi dan nilai *OCB* cukup tinggi, maka hal ini dimungkinkan terjadi karena walaupun ada karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, namun tetap bersedia memperlihatkan perilaku *OCB*. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*

Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

Pendekatan *person-job fit* merupakan pendekatan konvensional dalam seleksi dan rekrutmen karyawan. *Person-job fit* melibatkan pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lainnya dengan tuntutan pekerjaan. Semakin sesuai karakteristik antara individu-pekerjaan akan semakin besar pula rasa puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut juga dapat mendorong munculnya karyawan yang bekerja di luar *job description* atau perilaku *extra-role*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *organization citizenship behaviors (OCB)*. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ = *Person-job fit* berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator

Pengaruh *Person-Organizational Fit* Terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

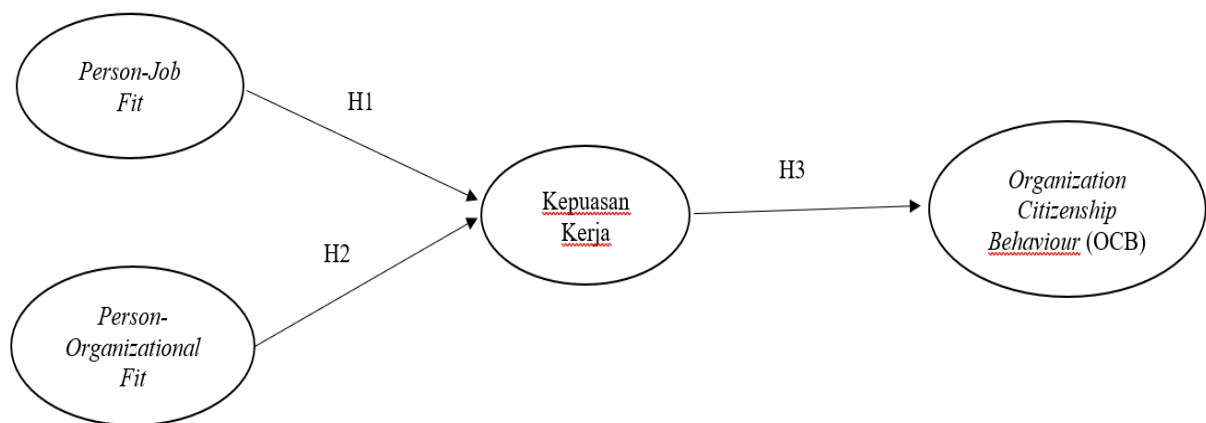
Person-organizational fit merupakan pendekatan baru dalam seleksi dan rekrutmen karyawan. *Person-organizational fit* melibatkan nilai dan keyakinan individu dengan organisasi (perusahaan). Karyawan tentu saja ingin bekerja di perusahaan di mana mereka merasa nilai-

nilai organisasi selaras dengan nilai-nilai mereka sendiri (Oka, 2015). Apabila nilai-nilai tersebut tercapai, akan mendorong terjadinya kepuasan kerja pada karyawan. Dengan terciptanya kepuasan kerja pada diri karyawan, secara sadar atau tidak karyawan akan melakukan tugas ekstra, seperti tolong menolong antar rekan kerja. Hal tersebut merupakan perilaku *ektra roll* atau *OCB*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oka (2015) menyatakan bahwa *person-organizational fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Dengan demikian, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₅ = *Person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator

Berdasarkan hipotesis yang telah dipaparkan, maka model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanatori) dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian dilakukan di Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta yang tersebar di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan subjeknya adalah seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta yang berjumlah 92 karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta dan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner dengan alat pengukurannya menggunakan skala *likert*.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada semua item di masing-masing variabel. Item dapat dikatakan valid apabila mempunyai nilai korelasi positif dan r hitung $\geq r$ tabel. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,050 dengan nilai r tabel 0,227. Berdasarkan hasil output SPSS pada variabel *person-job fit*, *person-organizational fit*, kepuasan kerja dan *OCB* terlihat bahwa nilai r hitung $\geq 0,227$ dan bernilai positif, kecuali pada item KK19, OCB1 dan OCB2. Sehingga ketiga item tersebut tidak lolos pada uji selanjutnya, atau dinyatakan gugur.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel *person-job fit* memiliki nilai 0,777 artinya variabel tersebut bisa diterima. Sedangkan variabel *person-organizational fit*, kepuasan kerja dan *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).

Uji 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 *organization citizenship behavior (OCB)*. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis Nilai Koefisien Determinasi

Model	R ²	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 independen 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.

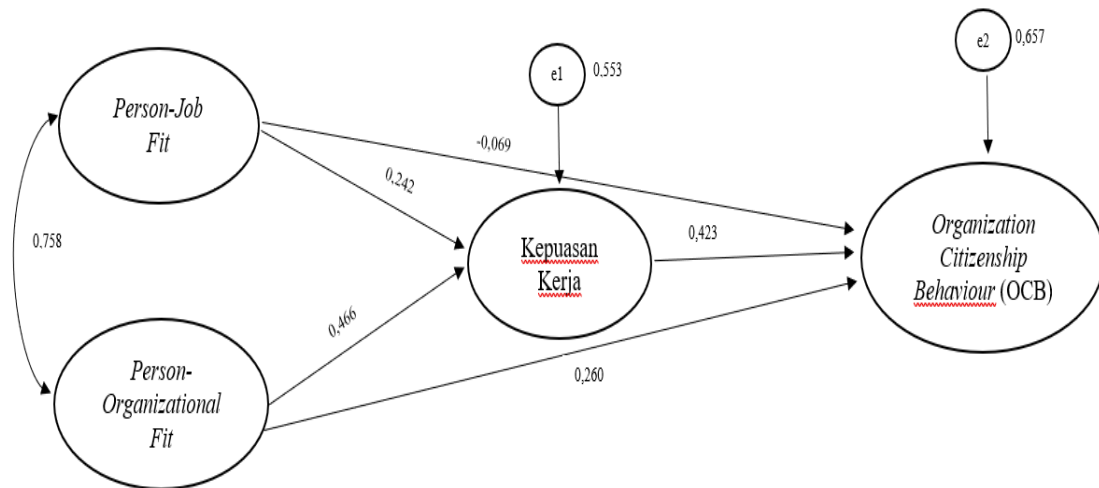
R² model 2 menunjukkan nilai 0,343 artinya pengaruh variabel independen *person-job fit*, *person-organizational fit* dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,343 atau 34,3%

terhadap *OCB*. Hal ini berarti 65,7% variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Uji Analisis Jalur

Adapun model analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 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 signifikasnsi 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)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator. 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. 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)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator. 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. 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 2
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)

PEMBAHASAN

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.

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.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behaviour (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)*.

Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Organization Citizenship Behaviour (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.

Pengaruh *Person-Organizational Fit* Terhadap *Organization Citizenship Behaviour (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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta, *person-organizational fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta, kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan *person-job fit* terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*. Namun, kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan *person-organizational fit* terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan antara lain, variabel penelitian ini terbatas pada *person-job fit*, *person-organizational fit*, dan kepuasan kerja sebagai pengaruh dari *organization citizenship behavior (OCB)*. Sementara masih banyak variabel lainnya yang mempunyai pengaruh terhadap *OCB* seperti kinerja karyawan, komitmen organisasi, *turnover intention*, dan sebagainya. Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan tanpa ada wawancara mendalam, sehingga data yang terkumpul kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

REFERENSI

- Afrianty, Tri Wulida. 2010. Person-Organization Fit: Sebuah Pendekatan Baru dalam Seleksi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 5(1), pp-58.
- Astuti, Sih Darmi. 2010. Model Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank* Vol. 17(1) 43-60
- Irawan, Andy. 2012. Karakteristik Individu dan Karakteristik Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Event Organizer di Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*
- Juliati., Yekti Purnamasari, Rinita Nur Anggraeni, Sulistari, Rizqa Purnamasari, Fachri Eka Surya Tama, Rulyanto Malathon Manurung, dan Oktavia Tesalonik. 2015. Person Organization Fit dan Person Job Fit pada OCB. *Management Dynamic Conference Universitas Negeri Semarang*
- Kristof, Amy L., Brown Ryan D. Zimmerman, Erin C. Johnson. 2005. Consequences of Individuals Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Jurnal Department of Management and Organization University of Iowa* Vol. 58, 281-342
- Mahardika, Guntur. 2006. Pengaruh Person-Organizational Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Oka, I Gede Yogadharana Karma. 2015. Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship behaviour dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja dan Seririt. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol. 12(1), 52-71

- O'Reilly, Charles A., Jennifer Chatman dan David F. Caldwell. 1991. People and Organizational Culture: A profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *The Academy of Management Journal*, Vol.34 (3), 487-516
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M dan Mac Kenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. California: Sage Publication.
- Putri, Maharani. 2015. Analisis Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Bank Syariah Mandiri. Thesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Nusantara
- Quick, J.C., Nelson, D. L. 2013. *Principles of Organizational Behaviour*. Cengage learning
- Rejeki, Umiarti Sri., I Gede Riana dan Putu Saroyeni Piartini. 2014. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Kesesuaian Nilai Individu dan Nilai Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan OCB Karyawan. *E-Jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3(7), 403-423
- Sabila, Novia Ilaiha. 2016. Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit pada Perilaku Kerja Inovatif dengan kepercayaan Inovasi sebagai Variabel Mediasi. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Journal of Osaka Keidai Ronshu*. Vol. 54(6) 179-197
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali pers.