

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN *ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI PT MEKA ADIPRATAMA (CARFIX) SEMARANG

Aswin Susanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi

Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

aswinsusanto1@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *person-organization fit* dan *organizational identification* terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang responden yang diambil dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis tabel silang, dan analisis regresi linier berganda. Proses perhitungan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil analisa penelitian juga ditemukan bahwa *organizational identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Faktor yang paling berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Meka Adipratama (CARfix) adalah *organizational identification*.

Kata kunci-*Person-Organization Fit*, *Organizational Identification*, *Organizational Citizenship Behavior*, PT Meka Adipratama.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan pada era globalisasi saat ini. Untuk menghadapi era yang penuh persaingan ini, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik atau bahkan melebihi ekspektasi perusahaan sehingga perusahaan dapat tetap bersaing secara kompetitif (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh karyawan yang ingin memberikan kinerja yang lebih dari ekspektasi dan bekerja lebih dari apa yang menjadi deskripsi kerjanya (Jain, Giga, & Cooper, 2011; Robbins & Judge, 2015, pp. 58–59; Sevi, 2010). Perilaku ini biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku yang dilakukan secara sukarela karena tidak tertulis di deskripsi pekerjaan seorang anggota perusahaan yang mana dampak dari perilaku ini adalah meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan (Fisher, McPhail, & Menghetti, 2010; Podsakoff *et al.*, 2014).

PT Meka Adipratama (CARfix) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan retail otomotif. Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, CARfix membutuhkan sumber daya manusianya untuk memiliki perilaku OCB seperti *altruism* atau saling membantu sesama karyawan maupun *sportsmanship* atau menjaga citra perusahaan di mata pelanggan (Podsakoff & MacKenzie, 1997 dalam Kusumajati, 2014). Kesediaan karyawan untuk berkonsentrasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik atau *conscientiousness* dalam bekerja merupakan salah satu tolak ukur dari perilaku OCB (Podsakoff *et al.*, 2014). Karyawan yang bersikap kooperatif terhadap rekan kerja akan berdampak positif bagi *courtesy* atau hubungan karyawan tersebut dengan karyawan lain (Podsakoff *et al.*, 2009). Rasa bertanggung jawab atau *civic virtue* yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan juga penting untuk melihat partisipasi karyawan

dalam kegiatan bisnis yang dilakukan oleh perusahaan (Harvey, Bolino, & Kelemen, 2018). CARfix membutuhkan kelima perilaku tersebut dimiliki oleh karyawannya agar dapat tetap bersaing.

Dari hasil wawancara dengan pemilik CARfix (I. Prasetyo, wawancara pribadi, 25 Februari 2019) ditemukan bahwa tidak seluruh karyawan dari CARfix memiliki perilaku OCB. Karyawan CARfix memang menunjukkan rasa bertanggung jawab dalam kegiatan bisnis perusahaan serta saling membantu dengan sesama karyawan dalam keadaan genting. Namun, para karyawan kurang menjaga sikap sopan selama bekerja, misalnya seperti mengumpat saat bekerja di hadapan pelanggan atau berbicara dengan kasar kepada pelanggan. Pemilik dari CARfix juga mengeluhkan sikap karyawan yang kurang kooperatif, seperti tidak melakukan arahan dari supervisor dengan tepat dan hal ini berdampak pada hubungan antara beberapa karyawan. Perilaku tersebut diduga terjadi karena ketidakcocokan dan ketidakbanggaan karyawan terhadap perusahaan dan hal ini dapat memengaruhi citra perusahaan di mata pelanggan.

P-O Fit adalah kesesuaian antara individu dengan organisasi yang terjadi pada saat individu dan organisasi tersebut memiliki karakteristik yang sama (Kristof, 1996 dalam Afsar & Badir, 2016). Kesesuaian yang dimaksud adalah dalam hal nilai-nilai yang dijunjung ketika bekerja (Leung & Chaturvedi, 2011). Wawancara dengan karyawan CARfix menunjukkan bahwa terdapat perbedaan nilai-nilai yang dijunjung ketika bekerja, yaitu perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan *values* perusahaan. Kecocokan ini nantinya akan memengaruhi berbagai perilaku individu dalam bekerja seperti kerelaan karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih secara sukarela demi kesuksesan perusahaan maupun menjaga citra perusahaan (Weeks & Fournier, 2010; Yen & Ok, 2011).

Faktor lain yang diduga memengaruhi perilaku OCB karyawan CARfix adalah rasa ketidakbanggaan. Data yang diperoleh dari wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa karyawan CARfix tidak merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan sehingga mereka merasa bekerja di perusahaan bukanlah bagian dari diri mereka (A. Yudi, wawancara pribadi, 27 Februari 2019). Contoh perilaku yang menunjukkan ketidakbanggaan dari karyawan dari hasil pengamatan ketika wawancara adalah cara karyawan memperlakukan seragam yang diberikan seperti menghilangkan seragam, meletakkan seragam di sembarang tempat, dan melempar seragam. Kebanggaan apabila menjadi bagian dari perusahaan ini akan menimbulkan sikap positif di tempat kerja. Akan tetapi, sikap ini belum ditunjukkan oleh karyawan CARfix. Hal ini dapat terlihat dari perilaku karyawan yang kurang menjaga sopan santun seperti mengumpat di depan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa perusahaan bukanlah bagian dari identitas mereka atau yang biasa disebut *Organizational Identification* (OI).

Menurut Ashforth dan Mael (1992) yang dikutip oleh Gonzalez dan Chakraborty (2012), OI adalah identitas sosial dari seorang anggota perusahaan dan kepercayaan diri anggota perusahaan tentang organisasinya. Identitas ini dianggap penting karena identitas ini menggambarkan rasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Cooper & Thatcher, 2010;

Major, Morganson, Bolen, 2013). Ketika karyawan merasa bangga menjadi anggota dari suatu perusahaan, mereka akan rela melakukan tindakan yang menguntungkan perusahaan meskipun tidak mendapatkan imbalan apapun (van Dick & Wagner, 2010). Gonzalez dan Chakraborty (2012) menyatakan bahwa karyawan yang merasa bangga dengan perusahaan sebagai bagian dari identitasnya, maka karyawan akan melakukan tindakan yang dapat mendukung kesuksesan bagi perusahaan dengan melihat kesuksesan perusahaan sebagai bagian dari kesuksesan dirinya.

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006 dalam Podsakoff *et al.*, 2014), salah satu manfaat dari perilaku OCB adalah meningkatkan produktivitas sesama rekan kerja dengan memberi bantuan dalam menyelesaikan tugas rekan kerjanya. Perilaku OCB juga meningkatkan produktivitas manajer, yang mana karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan akan mempermudah manajer dalam mengelola pembagian pekerjaan (Podsakoff *et al.*, 2009). Dampak lain dari perilaku OCB ini adalah meningkatnya moral para karyawan dalam bekerja yang artinya mengurangi konflik manajemen (Podsakoff *et al.*, 2014). Selain itu, perilaku OCB juga bermanfaat bagi perusahaan seperti meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaiknya (Organ *et al.*, 2006 dalam Muldoon, Keough, & Liguori, 2017). Perilaku saling tolong menolong akan membuat karyawan merasakan rasa kekeluargaan atau saling memiliki di dalam perusahaan, sehingga akan membantu karyawan merasa betah bekerja di perusahaan. Moral yang positif dalam bekerja akan memunculkan sikap kooperatif dari karyawan terhadap perusahaan salah satunya dengan mempertahankan kinerja secara konsisten (Podsakoff & Organ, 1996 dalam Yoon, Jang, & Lee, 2016). Dampaknya adalah terjaganya stabilitas kinerja perusahaan.

Hubungan Antar Konsep dan Hipotesis Penelitian
Hubungan *Person-Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian Yaniv *et al.* (2010) mengenai karyawan dari salah satu bank di Israel menemukan bahwa P-O *fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB karyawannya. Karyawan yang merasa memiliki kecocokan dengan organisasi akan membantu dirinya bersosialisasi dengan karyawan lainnya, dan hal ini secara tidak langsung memunculkan perilaku OCB. Ketika seorang karyawan membantu rekan kerjanya contohnya seperti meminjamkan properti pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, secara tidak langsung karyawan tersebut telah menunjukkan perilaku OCB.

Penelitian Wei (2013) yang dilakukan pada karyawan bank di Taiwan menemukan bahwa P-O *fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB pada karyawannya. Karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai dan kepribadian dirinya cocok dengan perusahaan tidak keberatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih dari deskripsi pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Perilaku OCB tersebut muncul karena karyawan merasa bahwa tujuan perusahaan juga menjadi tujuan pribadinya.

Afsar dan Badir (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa P-O *fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Ketika nilai-nilai dan prinsip seseorang sesuai dengan visi misi serta tujuan perusahaan tempatnya bekerja, mereka akan menunjukkan perilaku OCB. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahwa pendapat, tujuan, dan nilai-nilai diri mereka didukung oleh organisasi maka mereka akan membalas dukungan tersebut dengan bekerja yang bahkan lebih dari deskripsi pekerjaannya demi kelangsungan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H1: Person-Organization Fit memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hubungan *Organizational Identification* dan *Organizational Citizenship Behavior*

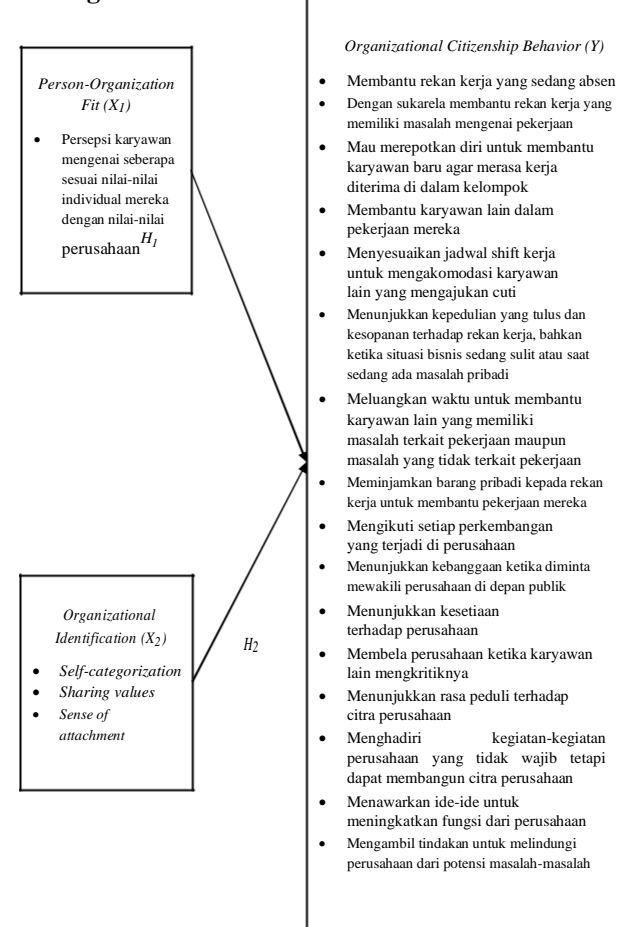
Penelitian Cooper dan Thatcher (2010) menunjukkan bahwa OI memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB. Karyawan merasa bahwa kesuksesan perusahaan merupakan kesuksesan dirinya juga. Para karyawan rela melakukan pekerjaan yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaannya dan bekerja lembur demi membantu kesuksesan perusahaan. Perilaku rela bekerja lebih tersebut adalah perilaku OCB.

Hasil penelitian Gonzalez dan Chakraborty (2012) membuktikan bahwa OI memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB pada karyawannya. Karyawan merasa bahwa perusahaan merupakan bagian dari harga dirinya sehingga mereka berusaha meningkatkan reputasi perusahaan dengan bekerja melebihi ekspektasi. Mereka rela bekerja lebih demi meningkatkan reputasi perusahaan yang mereka anggap sebagai reputasi mereka juga, dan ketika mereka rela bekerja lebih ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku OCB karena pengaruh perusahaan sebagai bagian dari identitas dirinya.

Nguyen, Chang, Rowley, dan Japutra (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa OI memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB pada guru sekolah dasar di Taiwan. Mereka rela melakukan pekerjaan lebih karena mereka menganggap sekolah tempat mereka bekerja sebagai identitas mereka dan ketika orang lain memuji sekolah tersebut, mereka merasa hal itu sebagai kebanggaan bahwa pujian tersebut adalah pujian bagi diri mereka. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H2: Organizational Identification memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Cable dan Judge (1996); Mael dan Ashforth (1992); Lee dan Allen (2002).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2013, p. 8), metode penelitian kuantitatif meneliti populasi atau sampel tertentu. Neuman (2014, p. 49), mendefinisikan penelitian survei sebagai penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang sama dan kemudian mencatat jawaban mereka. Pertanyaan tersebut disajikan dalam bentuk angket untuk mengumpulkan informasi mengenai keyakinan, perilaku, latar belakang, dan sikap dari sejumlah besar orang.

Populasi

Populasi adalah wilayah yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya akan ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2013, p. 119). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Meka Adipratama divisi bengkel CARfix Semarang yaitu 84 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013, p. 120), sampel adalah sebagian dari total jumlah populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013, p. 120).

Metode yang digunakan peneliti adalah *sampling* jenuh atau biasa disebut dengan sensus. *Sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota dari populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013, p. 121). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Meka Adipratama divisi bengkel CARfix Semarang yaitu 84 orang yang berprofesi sebagai kepala bengkel, mekanik, *service advisor*, satpam, kasir, dan *cleaning service*.

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data terdiri dari angket, wawancara, dan pengamatan (Sugiyono, 2013, p. 188). Penelitian ini akan menggunakan angket untuk metode pengumpulan datanya. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan yang sama kepada setiap responden untuk dijawab, dan kemudian dikembalikan.

Angket pada penelitian ini merupakan hasil adopsi. Proses adopsi dilakukan dengan menerjemahkan pernyataan dari sumber bahasa ke bahasa yang akan digunakan tanpa mengubah makna dari setiap pernyataan. Menurut Brislin, Lonner, dan Thorndike (1973, dalam Tran, 2009, p. 31), proses penerjemahan ini sebaiknya dilakukan dari sumber bahasa ke bahasa yang akan digunakan yang kemudian harus diterjemahkan kembali ke sumber bahasa. Hal ini bertujuan untuk memastikan tidak terjadi perubahan makna.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Sugiyono, 2013, p. 168). Uji validitas dilakukan terhadap poin-poin pernyataan yang membentuk suatu dimensi tertentu. Sebuah instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013, p. 168), uji reliabilitas adalah pengujian instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama tetap akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas. Instrumen yang *valid* umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Analisis Deskriptif

Mean

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. *Mean* didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut.

Standar Deviasi

Standar deviasi adalah nilai statistik yang digunakan untuk mengetahui nilai sebaran data pada sebuah sampel data dan seberapa dekat setiap titik data individu dengan garis nilai rata-rata data. Jika terdapat nilai dari standar deviasi dari data sama dengan 0 (nol) menunjukkan bahwa semua nilai dalam data tersebut adalah sama. Semakin besar nilai standar deviasi suatu data maka semakin besar jarak setiap titik data dengan nilai rata-rata (Sugiyono, 2013, p. 57).

Analisis Tabel Silang (*Crosstabulation*)

Analisis tabulasi silang (*crosstabulation*) merupakan analisis korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel, sehingga analisis ini dapat digunakan untuk menganalisa lebih dari dua variabel. Dalam penelitian ini menggunakan uji *crosstabulation* dengan *software* (*Statistical Product and Service Solutions* (SPSS)). Penelitian ini menggunakan kategorisasi jenjang (ordinal) yang bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok (Azwar, 2015, p. 147).

Analisis Regresi Berganda

Model ini digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013, p. 277).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, p. 154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian berdistribusi normal dan data penelitian yang dikehendaki adalah berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan aplikasi SPSS. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Apabila signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016, p. 103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Nilai VIF yang diharapkan adalah < 10 dan nilai *Tolerance* adalah > 0,10, yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016, p. 134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya perbedaan varian dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan

dilakukan uji glesjer untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Uji glesjer dilakukan dengan meregresikan nilai *residual* terhadap variabel independen lainnya. Jika variabel memiliki nilai signifikansi > 0,01, maka tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sulaiman (2005, p. 14), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² bervariasi dari 0 sampai 1, yang artinya jika R² mendekati 1 maka variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, namun jika R² mendekati 0 maka variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Semakin tinggi R² atau mendekati 1, maka model yang digunakan semakin baik.

Uji Parsial (t)

Menurut Sulaiman (2005, p. 15), uji *t* dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji *t* dilakukan untuk mengetahui apakah variabel P-O *fit* (X₁) dan OI (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB (Y). Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Uji Kelayakan Model (F)

Menurut Sulaiman (2005, p. 14), uji *F* dipakai untuk melihat apakah model regresi dalam penelitian ini layak atau tidak untuk menjelaskan pengaruh variabel P-O *fit* (X₁) dan OI (X₂) terhadap variabel OCB (Y). Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 maka H₀ ditolak dan model dikatakan layak, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan model dikatakan tidak layak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari tiga variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 1.

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Constant	0,462	2,919	0,005
Person Organization Fit	0,332	6,935	0,000
Organizational Identification	0,600	11,761	0,000
F _{hitung}		475,985	

Sumber: Data diolah

Dari tabel 1 hasil perhitungan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 0,462 + 0,332X_1 + 0,600X_2 + e (1)$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

Konstanta = 0,462 menunjukkan besarnya nilai variabel dependen yaitu OCB. Konstanta menunjukkan apabila variabel independen sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka variabel retensi karyawan akan bernilai sebesar 0,462.

Koefisien regresi X₁ (P-O *fit*) = 0,332 menunjukkan adanya peningkatan pada variabel P-O *fit* sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel OCB sebesar 0,332 satuan dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Koefisien regresi X₂ (OI) = 0,600 menunjukkan adanya peningkatan pada variabel OI sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel OCB sebesar 0,600 satuan dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,960 ^a	0,922	0,920	0,2692222

Sumber: Data diolah

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R²) atau *R Square* adalah sebesar 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel P-O *fit* (X₁) dan OI (X₂) memiliki pengaruh terhadap variabel OCB (Y) sebesar 92,2%, pengaruh dinilai cukup besar sebab kedua faktor yakni P-O *fit* dan OI yang memengaruhi OCB, sedangkan 7,8% sisanya merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 3.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,999	2	34,500	475,985	,000 ^b
	Residual	5,871	81	,072		
	Total	74,870	83			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), OI, POF

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan Anova maka dapat diketahui bahwa *F* hitung sebesar 475,985. Berdasarkan tabel 4.26 diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (α=5%). Dari hasil yang didapat, disimpulkan bahwa secara simultan variabel P-O *fit* (X₁) dan OI (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB (Y).

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 4.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,462	0,158		2,919	0,005
X ₁	0,332	0,048	0,373	6,935	0,000
X ₂	0,600	0,051	0,632	11,761	0,000

Sumber: Data diolah

Uji t antara variabel Person-Organization Fit (X₁) dengan variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan data uji *t* yang ditunjukkan pada tabel 4 diketahui bahwa variabel P-O *fit* (X₁) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan jika variabel P-O *fit* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel OCB.

Uji *t* antara variabel *Organizational Identification* (*X*₂) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (*Y*)

Dari hasil uji *t* pada tabel 4 dapat dilihat jika variabel OI (*X*₂) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan jika *H*₀ ditolak, dan *H*₁ diterima, yang menandakan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditunjukkan jika variabel OI berpengaruh terhadap variabel OCB.

Pembahasan Variabel *Person-Organization Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa P-O *fit* mempunyai pengaruh positif terhadap OCB di PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang, sehingga hipotesis pertama yaitu “*Person-Organization Fit* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” dinyatakan diterima. Pengaruh P-O *fit* terhadap OCB dapat dilihat melalui nilai signifikansi uji *t* yang lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial P-O *fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan jika hipotesa penelitian dapat diterima.

Penelitian Yaniv *et al.* (2010) mengenai karyawan dari salah satu bank di Israel menemukan bahwa P-O *fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB karyawannya. Karyawan yang merasa memiliki kecocokan dengan organisasi akan membantu dirinya bersosialisasi dengan karyawan lainnya, dan hal ini secara tidak langsung memunculkan perilaku OCB. Penelitian Wei (2013) yang dilakukan pada karyawan bank di Taiwan menemukan bahwa P-O *fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB pada karyawannya. Karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai dan kepribadian dirinya cocok dengan perusahaan tidak keberatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih dari deskripsi pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Perilaku OCB tersebut muncul karena karyawan merasa bahwa tujuan perusahaan juga menjadi tujuan pribadinya. Afsar dan Badir (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa P-O *fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Ketika nilai-nilai dan prinsip seseorang sesuai dengan visi misi serta tujuan perusahaan tempatnya bekerja, mereka akan menunjukkan perilaku OCB.

Penelitian ini menunjukkan bahwa P-O *fit* meliputi kecocokkan nilai-nilai individu dengan perusahaan, kecocokkan nilai-nilai individu dengan karyawan di perusahaan, serta cerminan nilai-nilai dan „kepribadian“ perusahaan dengan nilai-nilai individu memengaruhi karyawan CARfix dalam meningkatnya produktifitas kerja yang lebih tinggi. Karyawan CARfix yang merasa bahwa pendapat, tujuan, dan nilai-nilai diri mereka didukung oleh perusahaan maka mereka akan membalas dukungan tersebut dengan bekerja yang bahkan lebih dari deskripsi pekerjaannya demi kelangsungan perusahaan. Ketika karyawan CARfix membantu rekan kerjanya contohnya seperti meminjamkan properti pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, secara tidak langsung karyawan tersebut telah menunjukkan perilaku OCB.

Variabel *Organizational Identification* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan OI mempunyai pengaruh terhadap OCB yang positif di PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang, sehingga hipotesis kedua yaitu “*Organizational Identification* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” dinyatakan diterima. Adanya pengaruh OI terhadap OCB dapat ditentukan melalui hasil uji *t* yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05, yaitu 0,000 yang

dapat diartikan jika secara parsial OI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Penelitian Cooper dan Thatcher (2010) menunjukkan bahwa OI memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB. Karyawan merasa bahwa kesuksesan perusahaan merupakan kesuksesan dirinya juga. Para karyawan rela melakukan pekerjaan yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaannya dan bekerja lembur demi membantu kesuksesan perusahaan. Perilaku rela bekerja lebih tersebut adalah perilaku OCB. Hasil penelitian Gonzalez dan Chakraborty (2012) membuktikan bahwa OI memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB pada karyawannya. Karyawan merasa bahwa perusahaan merupakan bagian dari harga dirinya sehingga mereka berusaha meningkatkan reputasi perusahaan dengan bekerja melebihi ekspektasi. Nguyen, Chang, Rowley, dan Japutra (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa OI memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB pada guru sekolah dasar di Taiwan. Mereka rela melakukan pekerjaan lebih karena mereka menganggap sekolah tempat mereka bekerja sebagai identitas mereka dan ketika orang lain memuji sekolah tersebut, mereka merasa hal itu sebagai kebanggaan bahwa pujian tersebut adalah pujian bagi diri mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa OI meliputi sejauh mana individu mengkategorikan dirinya sebagai bagian dari perusahaan, perasaan bahwa tujuan mereka sama dengan perusahaan, serta rasa keterikatan individu terhadap perusahaan dan merasa memiliki perusahaan akan memengaruhi karyawan CARfix dan selanjutnya akan memunculkan perilaku OCB. Karyawan CARfix merasa bahwa kesuksesan perusahaan menjadi bagian dari kesuksesan dirinya. Mereka rela bekerja lebih demi meningkatkan reputasi perusahaan yang mereka anggap sebagai reputasi mereka juga, dan ketika mereka rela bekerja lebih ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku OCB karena pengaruh perusahaan sebagai bagian dari identitas dirinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang.
2. PEMBERDAYAAN *Organizational Identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

Saran yang diberikan khususnya bagi perusahaan PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang untuk meningkatkan kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai perusahaan adalah mengembangkan sistem rekrutmen karyawan untuk mengetahui apakah calon karyawan memiliki pandangan yang selaras dengan perusahaan mengenai nilai-nilai dalam bekerja. Hal ini dapat diterapkan dengan mengadakan kegiatan orientasi pelatihan bagi karyawan baru. Kemudian, saran agar karyawan merasa bahwa perusahaan merupakan identitasnya dan untuk meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan, sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan khusus karyawan CARfix seperti pelatihan maupun *gathering* dengan tujuan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Perusahaan juga disarankan untuk memberikan dukungan kepada karyawan, baik dalam bentuk dukungan moral maupun dukungan fasilitas dalam bekerja. Hal ini

bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih dalam bekerja sebagai bentuk rasa terima kasih kepada perusahaan terhadap dukungan yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini fokus pada variabel yang berkaitan dengan *person organization fit*, *organizational identification* dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel baru sesuai beberapa penelitian terdahulu seperti *leader member exchange* dan *emotional intelligence* sebagai salah satu variabel yang diteliti pada penelitian berikutnya. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sampel dengan jumlah yang lebih besar serta tidak hanya pada satu perusahaan saja sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat. Penelitian yang akan datang juga dapat menggunakan sampel dari industri lain seperti perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil, karet, peralatan kantor, maupun makanan dan minuman.

DAFTAR REFERENSI

- Afsar, B. & Badir, Y. F. (2016). Person-organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252–278.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.
- Cooper, D. & Thatcher, S. M. B. (2010). Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives. *Academy of Management Review*, 35(4), 516–38.
- Fisher, R., McPhail, R., & Menghetti, G. (2010). Linking employee attitudes and behaviors with business performance: A comparative analysis of hotels in Mexico and China. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 397–404.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonzalez, J. A. & Chakraborty, S. (2012). Image and similarity: An identity orientation perspective to organizational identification. *Leadership & Organization Development*, 33(1), 51–65.
- Harvey, J., Bolino, M. C., Kelemen, T. K. (2018). Organizational citizenship behavior in the 21st century: How might going the extra mile look different at the start of the new millennium? *Research in Personnel and Human Resources Management*, 36, 51–110.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2011). Social power as a means of increasing personal and organizational effectiveness: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal of Management and Organization*, 17, 412–432.
- Kristof, A.L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1–49.
- Kusumajati, D. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *HUMANIORA*, 5(1), 62–70.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142.
- Leung, A., & Chaturvedi, S. (2011). Linking the fits, fitting the links: Connecting different types of PO fit to attitudinal outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 391–402.
- Mael, F. & Ashforth, B. (1992) Alumni and their alma maters: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
- Major, D. A., Morganson, V. J. & Bolen, H. M. (2013). Predictors of occupational and organizational commitment in information technology: Exploring gender differences and similarities. *Journal of Business and Psychology*. 28(3), 301–314.
- Muldoon, J., Keough, S. M., & Liguori, E. W. (2017). The role of job dedication in organizational citizenship behavior performance. *Management Research Review*, 40(10), 1042–1057.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research: Qualitative and quantitative approaches*. UK: Pearson Education Limited.
- Nguyen, B., Chang, K., Rowley, C., & Japutra, A. (2016). Organizational citizenship behavior, identification, psychological contract and leadership frames. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(3), 260–280.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie S. P. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 87–119.
- 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.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10, 133–151.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sevi, E. (2010). Effects of organizational citizenship behavior on group performance: Results from an agent-based simulation model. *Journal of Modelling in Management*, 5(1), 25–37.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2005). *Statistik non-parametrik: Contoh kasus dan pemecahannya dengan spss*. Yogyakarta: Andi.
- Tran, T. V. (2009). *Developing cross-cultural measurement*. New York: Oxford University Press.
- van Dick, R., & Wagner, U. (2010). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129–149.
- Weeks, W. A., & Fournier, C. (2010). The impact of time congruity on salesperson’s role stress: A person–job fit approach. *Journal of Personal Selling & Sale Management*, 30, 73–90.
- Wei, Y. C. (2013). Person–organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective. *Journal of Management & Organization*, 19(1), 101–114.
- Yaniv, E., Lavi, O. S., & Siti, G. (2010). Person-organization fit and its impact on organisational citizenship behavior as related to social performance. *Journal of General Management*, 36(2), 81–89.
- Yen, W. S., & Ok, C. (2011, January). *Effects of person-job fit and person-organization fit on work attitudes and organizational citizenship behaviors of foodservice employees in the continuing care retirement communities*. In

16th Annual Graduate Student Research Conference in
Hospitality and Tourism Houston, TX.

Yoon, D., Jang, J., & Lee, J. (2016). Environmental
management strategy and organizational citizenship

behaviors in the hotel industry: The mediating role of
organizational trust and commitment. *International Journal
of Contemporary Hospitality*, 28(8), 1577–1597.