

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT (PO FIT)*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. KRATON MAKMUR INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh

NURUL YAKIN

NIM : 16510007

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT (PO FIT)*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. KRATON MAKMUR INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

NURUL YAKIN

NIM : 16510007

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT (P-O FIT)*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN
PADA KARYAWAN PT. KRATON MAKMUR INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh

NURUL YAKIN
NIM : 16510007

Telah disetujui pada Tanggal 13 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Mengetahui :
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M.
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO FIT)
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN
KERJA TERHADAP PT. KRATON MAKMUR INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh
NURUL YAKIN
NIM : 16510007

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 7 Juli 2022

Susunan Dewan Penguji

4. Ketua
Faisol, M.Pd
NIP. 19841114201608011098
5. Sekretaris/Dosen Pembimbing
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012
6. Penguji Utama
Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh :
Ketua Program Studi,



Abdhamid Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Yakin
NIM : 16510007
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT (PO FIT)* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. KRATON MAKMUR INDONESIA

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 23 Juni 2022

Hormat saya,



Nurul Yakin

NIM: 16510007

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan dan hati yang ikhlas karya sederhana ini saya persembahkan
untuk:

Kedua orang tua saya yang telah banyak memberikan motivasi dan
dukungan yang luar biasa dengan penuh ketulusan hati dan doa
sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini

Tidak lupa kepada sahabat saya yang telah memberikan semangat,
dukungan, dan masukan yang membuat saya termotivasi untuk
menyelesaikan skripsi ini

MOTTO

“JANGAN PERNAH KEHILANGAN HARAPAN”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Kraton Makmur Indonesia” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksun, M.Sc yang juga merupakan Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan dan keluargaku yang selalu mendukungku.

7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
8. Karyawan PT. Kraton Makmur Indonesia yang membantu mengisi kuesioner penelitian.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 23 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ixi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori.....	26
2.2.1 <i>Person-Organization Fit (P-O Fit)</i>	26
2.2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29
2.2.3 Komitmen Organisasi.....	33
2.2.4 Kepuasan Kerja	36
2.3 Hubungan Antar Variabel	39
2.4 Kerangka Konseptual	47
2.5 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	49
3.2 Lokasi Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5 Data dan Jenis Data	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Skala Pengukuran	52
3.8 Definisi Operasional Variabel (DOV).....	53
3.9 Analisis Data	57
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Paparan Hasil Penelitian.....	61
4.1.1 Gambaran Umum PT. Kraton Makmur Indonesia.....	61
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	65

4.1.4	Pengujian model pengukuran (assessment of the measurement model)	69
4.1.5	Pengujian model struktural (Assessment of the Structural Model)	74
4.2	Pembahasan	76
BAB V PENUTUP		88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA		90
LAMPIRAN		94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 2.2 Keterbaruan Penelitian	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik reponden berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.3 Karakteristik repon den berdasarkan Usia	64
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	65
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Person Organizaion Fit</i>	65
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Convergen	69
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> Antar Variabel	71
Tabel 4.11 Nilai CA Dan CR.....	73
Tabel 4.12 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung	74
Tabel 4.13 Nilai R Square.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

Lampiran 3 Hasil *Output SmartPLS*

Lampiran 4 Kriteria Produk

Lampiran 5 Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Yakin, Nurul. 2022. SKRIPSI. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kraton Makmur Indonesia

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

Pada era globalisasi saat ini, terjadi perubahan perilaku kerja pada organisasi di seluruh dunia dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*teamwork perspektif*). Individu yang memiliki keterampilan interpersonal akan mampu bekerja dalam tim dengan baik. Keterampilan interpersonal membuat individu memiliki sikap peduli dengan individu lain dan akan bekerja melebihi standart yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku tersebutlah yang dikatakan sebagai perilaku *extra-role*. Perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar aturan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Person organization fit* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. *Person organization fit* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. *Person organization fit* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja. Dan *person organization fit* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

Yakin, Nurul. 2022. THESIS. *The Influence of Person Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment through Job Satisfaction on Employees of PT. Kraton Makmur Indonesia*

Advisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keyword : *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

In the current era of globalization, there is a change in work behavior in organizations around the world from working individually to working in teams (teamwork perspective). Individuals who have interpersonal skills will be able to work in teams well. Interpersonal skills make individuals have an attitude of caring for other individuals and will work beyond the standards expected by the organization. This behavior is known as extra-role behavior. Cooperative and helpful behavior that goes beyond formal rules is essential to the functioning of the organization. Additional behaviors outside of job descriptions in organizations are often referred to as Organizational Citizenship Behavior (OCB). The purpose of this study was to determine the effect of person organization fit on organizational citizenship behavior and organizational commitment through job satisfaction.

This study uses a quantitative approach to the type of explanatory research. With the object of this research conducted at PT. Indonesian Prosperous Palace. This research contains a hypothesis that will be tested for truth. The sample in this study was 120 respondents. Data were collected by questionnaire. Data analysis in this study used path analysis.

The results of this study indicate that person organization fit has no significant positive effect on organizational citizenship behavior. Person organization fit has no significant positive effect on organizational commitment. Person organization fit has no significant positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. Job satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment. Person organization fit has no significant positive effect on organizational citizenship behavior through job satisfaction. And person organization fit has no significant positive effect on organizational commitment through job satisfaction.

مستخلص البحث

اليقين، نور. ٢٠٢٢. البحث الجامعي. "تأثير منظمة الشخص المناسب على سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي على الموظفين في PT. Kraton Makmur إندونيسيا.

المشرف : إحسان معصوم الماجستير.
الكلمات الأساسية : منظمة الشخص المناسب، سلوك المواطنة المنظمة، ارتباط المنظم، الرضا الوظيفي.

في العصر اليوم للعولمة، هناك تغيير في سلوك العمل في المنظمات حول العالم من العمل الفردي إلى العمل الجماعي. سيتمكن الأفراد الذين لديهم مهارات التعامل مع الآخرين من العمل في فرق بشكل جيد. وتجعل المهارات الشخصية للأفراد موقفاً من رعاية الأفراد الآخرين وسيعملون بما يتجاوز المعايير التي تتوقعها المنظمة. يُعرف هذا السلوك بسلوك الدور الإضافي. أما السلوك التعاوني والمفيد الذي يتجاوز القواعد الرسمية ضروري لعمل المنظمة. وغالباً، ما يشار إلى السلوكيات الإضافية خارج التوصيف الوظيفي في المنظمات باسم سلوك المواطنة التنظيمية. وكان الغرض من هذا البحث هو تحديد تأثير التنظيم الفردي الملائم على سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي.

استخدم هذا البحث المدخل الكمي بنوع البحث التفسيري. وكانت العينة في هذا البحث 120 مستجيبة. أما جمع البيانات بالإستبيان. أما تحليل البيانات في هذا البحث استخدم الباحث تحليل المسار.

أما نتائج هذا البحث دلت على أن الشخص المنظم المناسب ليس له تأثير إيجابي كبير على سلوك المواطنة التنظيمية. لا يوجد تأثير إيجابي ملحوظ على تنظيم الشخص المناسب على الالتزام التنظيمي. لا يوجد تأثير إيجابي معنوي لتناسب منظمة الشخص على الرضا الوظيفي. أما الرضا الوظيفي تأثير إيجابي كبير على سلوك المواطنة التنظيمية. والرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي. لا يوجد تأثير إيجابي ملحوظ على تنظيم الشخص المناسب على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الرضا الوظيفي. ولا يوجد تأثير إيجابي معنوي على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Purba dan Seniati (2004) menyatakan bahwa terjadi perubahan perilaku kerja pada organisasi di seluruh dunia dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*teamwork perspektif*). Individu yang memiliki keterampilan interpersonal akan mampu bekerja dalam tim dengan baik (Chiaburu *et al.*, 2011). Keterampilan interpersonal membuat individu memiliki sikap peduli dengan individu lain dan akan bekerja melebihi standart yang diharapkan oleh organisasi (Purba dan Seniati, 2014). Perilaku tersebutlah yang dikatakan sebagai perilaku *extra-role*. Robbins (2008) menekankan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar aturan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

OCB memberi kontribusi untuk organisasi berupa meningkatkan produktifitas rekan kerjanya, meningkatkan produktifitas manajer, penghematan sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Gibson dalam Suzana (2017) berpendapat jika *OCB* sangat penting dalam proses berlangsungnya kehidupan pada sebuah organisasi. Perilaku organisasional juga mampu memaksimalkan efisiensi dan produktifitas individu maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi

pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Setiap individu memiliki tanggungjawab dan tugas untuk mencapai sasaran pelaksanaan fungsi tertentu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi diharapkan memiliki komitmen agar fungsi tersebut berjalan dengan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Penting bagi karyawan untuk puas dengan manajemen perusahaan, hubungan internal, sistem kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan sebagainya (Ileri dan Soylu, 2012). Organ (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel yang memiliki kaitan dengan *OCB*

Perilaku *OCB* dan komitmen organisasional di Indonesia masih rendah. Hal ini dapat ditinjau dari fenomena “kutu loncat” yang masih terjadi di Indonesia (Nida dan Nicholas, 2014). Istilah “kutu loncat” atau *grasshopper* diartikan sebagai pekerja yang senang berpindah-pindah pekerjaan. Individu yang memiliki kebiasaan berganti-ganti pekerjaan akan terkesan tidak loyal, tidak kompeten dan mengganggu perkembangan organisasi (Yuliawan dan Himam, 2004).

Faktor lain yang mempengaruhi *OCB* karyawan adalah *person-organization fit*. Farzaneh (2014) menyatakan bahwa *person-organization fit* menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan *OCB* dalam organisasi. Billsberry (2013) mendefinisikan *P-O Fit* sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi, yang terjadi ketika setidaknya satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama. Tingginya kecocokan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi berpengaruh terhadap peningkatan perilaku kewargaan. Seseorang yang memiliki

ikatan nilai dengan organisasi berpengaruhnya juga terhadap peningkatan perilaku OCB (Vondey, 2010).

P-O Fit dalam kriteria seleksi secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Organisasi atau perusahaan akan mencari calon karyawan yang kemampuannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan nilai tujuan yang bertepatan dengan organisasi (Chuang dan Sackett, 2005). *Person-organization fit* adalah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen bahwa diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat (Kristof, 1996). Colin Silverthorne (2005) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai oleh organisasi seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh pegawai, kemudian di lain pihak organisasi membutuhkan kontribusi pegawai dalam bentuk komitmen, kerja keras, kerja sama, pelayanan, dan keahlian pegawai. Jadi nilai-nilai individu dan organisasi sesuai, maka hal ini akan meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasional merupakan suatu dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar dedikasi karyawan pada organisasi. Pada dasarnya, faktor pribadi maupun faktor organisasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen. Komitmen yang terbentuk tersebut akan berpengaruh secara negatif dengan variabel *turnover* karyawan dan ketidakhadiran serta berpengaruh secara positif dengan performa kerja (Meyer et al, 2002). Mowday (1982) berpendapat jika seorang karyawan memiliki komitmen pada organisasi berarti karyawan tersebut memiliki identifikasi diri

yang kuat pada organisasi, menerima sistem nilainya, bersedia untuk bertahan menjadi anggota organisasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh demi organisasi. Selain menerima sistem nilainya, karyawan dengan komitmen tinggi juga akan memberikan segala usaha, kemampuan dan loyalitasnya untuk mewujudkan nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Karyawan merupakan penggerak bagi perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Kualitas karyawan merupakan salah satu kunci berkembangnya sebuah perusahaan. Karyawan yang profesional dalam bidangnya akan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan dan berkelanjutan berjalannya organisasi/perusahaan. Itu dilihat dan dinilai dari *output* yang dihasilkan yaitu berupa kinerja karyawan. Kinerja Karyawan merupakan tanggung jawab setiap perusahaan, mulai dari perekrutan karyawan sampai kepada kepuasan karyawan pada saat melakukan pekerjaan, dan ketika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya tanpa mempunyai beban berlebihan, maka akan timbul kepuasan yang dirasakan karyawan. Davis dan Newton dalam Mahardika (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan adalah keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Tabel 1
Data Pengunduran Diri Pegawai RPA Kraton
Periode Juni-Desember 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan	Jumlah Pengunduran Diri
1.	Juni	125	55	3
2.	Juli	122	52	3
3.	Agustus	128	49	4
4.	September	125	45	4
5.	Oktober	121	45	3
6.	November	123	46	4
7.	Desember	120	45	3

Sumber: HRD RPA Kraton

PT. Kraton Makmur Indonesia (RPA) adalah tempat untuk memproduksi berbagai macam produk olahan ayam yang berbahan baku ayam hidup, dengan tahapan-tahapan yang berkesinambungan dengan tetap menjaga proses yang higienis, sehat dan halal. RPA Kraton memiliki nilai-nilai budaya kerja dalam pencapaian visi dan misi yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yaitu profesionalitas yang berpegang teguh kepada nilai moral, integritas kualifikasi untuk bersikap jujur dan memiliki prinsip moral yang kuat, kepercayaan dan tanggung jawab, inovatif, dan kualitas yang unggul.

RPA mendapatkan beberapa masalah terkait *person-organization fit* dalam organisasi yaitu terjadinya peningkatan karyawan yang mengundurkan diri, masalah ketidakhadiran dan keterlambatan. Jumlah karyawan yang keluar masuk

tersebut membuat organisasi tidak mampu memilih karyawan yang “*fit*” dengan organisasi. Perubahan kebijakan akan berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan yang mempengaruhi komitmen dan perilaku OCB karyawan. Perubahan beban kerja akan berdampak kepada perilaku OCB karyawan. Alasan terkait keluar masuknya seorang karyawan disebabkan adanya status karyawan sebagai tenaga kerja harian yang kerjanya tidak ada jadwal yang tentu dan dianggap lebih berat dari jobdesk yang diberikan serta karyawan yang bertahan disana hanya ingin menjadikan batu loncatan untuk mendapat pekerjaan yang lain yang lebih baik (*kerja ada jadwal dan kerjanya sesuai dengan jobdesk*).

Penelitian mengenai *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* telah dilakukan oleh Alfani & Hadini (2018) mendapatkan hasil bahwa *person organization fit* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, penelitian serupa dilakukan oleh Susanto (2019) *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang. Penelitian serupa juga dilakukan Bangun *et al.*, (2017) dengan sedikit hasil yang berbeda bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *OCB*.

Penelitian mengenai *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Bangun *et al.*, (2017) menyatakan *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kemudian penelitian yang dilakukan Rumangkit & Maryati (2017) mendapatkan hasil bahwa

P-O fit berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional, akan tetapi tidak semua penelitian menunjukkan bahwa *P-O fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, hal ini dilihat dari penelitian yang dilakukan Rumangkit & Haholongan (2019) yang menyatakan *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis, membahas serta melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Person Organization Fit (Po-Fit)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kraton Makmur Indonesia

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*?

7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi
3. Mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
6. Mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*
7. Mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti maupun orang lain. Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat dalam berbagai hal, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Mendapatkan ilmu tambahan terkait masalah-masalah dan kasus-kasus mengenai *person organization fit* dalam hubungannya dengan *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Bagi Universitas

Sebagai referensi khususnya bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti di bidang yang sama yaitu *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

3. Bagi Orang Lain

Sebagai tambahan ilmu dan pengetahuan terkait dengan *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kraton Makmur Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, peneliti menggunakan sebagai perbandingan dan inovasi terhadap penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Faoziah (2015) dengan judul “Pengaruh *person organization fit* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person organization fit* dan Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Puspita Warna Kebumen. Sampel sebanyak 40 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *person organization fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kedua, Ayu & Harsiwi (2015) dengan judul “Pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dengan dukungan atasan langsung sebagai pemediasi pada ud kapas modern Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dengan dukungan atasan langsung sebagai pemediasi. Metode analisis data yang

digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi mediasi dengan menggunakan alat analisis SPSS 23. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan *person-organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui dukungan atasan langsung sebagai mediator. Dukungan atasan langsung menjadi mediator yang tepat pada model dan sampel ini sehingga menghasilkan mediasi sempurna.

Ketiga, Chen *et al.*, (2016) dengan judul “*The relationship between person-organization fit and job satisfaction*”. Penelitian ini menggambar pada teori konservasi sumber daya untuk memperdebatkan pentingnya stres kerja sebagai variabel penting yang memediasi hubungan *person-organization fit (PO fit)*-kepuasan kerja, dan dukungan supervisor sebagai variabel moderasi penting yang memoderasi hubungan antara *PO fit* dan stres kerja. Data dikumpulkan dari 225 karyawan di dua belas organisasi layanan katering di Beijing. Model mediasi dan moderasi terintegrasi dievaluasi. Bukti ditemukan untuk peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara *P-O fit* dan kepuasan kerja dan untuk peran moderator dukungan supervisor dalam hubungan ini. Hasil ini memperluas pengetahuan saat ini mengenai hubungan antara *P-O fit* dan hasil. Adalah penting bahwa praktik SDM memilih karyawan yang memenuhi syarat berdasarkan penilaian kecocokan mereka atau membantu karyawan untuk memenuhi persyaratan organisasi, yang pada gilirannya mengurangi stres kerja. Supervisor harus membantu karyawan untuk memecahkan masalah nyata yang mereka hadapi, daripada memenuhi kebutuhan mereka sendiri atau kebutuhan organisasi lainnya. Studi saat ini

membuat rekomendasi yang penting untuk kemajuan penelitian *P-O fit* secara umum.

Keempat, Afsar & Badir (2016), dengan judul "*Person-organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness*". Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara *PO Fit* dengan OCB, menguji hubungan antara POS dan OCB, mengetahui pengaruh mediasi POS terhadap hubungan antara *PO Fit* dan OCB, mengevaluasi peran moderator JE pada hubungan antara *PO Fit* dan OCB dan POS dan OCB. Menggunakan sampel 673 karyawan hotel dan 131 manajer. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kecocokan orang-organisasi dan perilaku kewargaan organisasi, dan hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku kewargaan organisasi lebih kuat di antara karyawan yang lebih melekat pada pekerjaan mereka. Hasilnya mengungkapkan bahwa hotel di Cina yang berjuang untuk perilaku kewargaan organisasional harus fokus terutama pada dukungan organisasi yang dirasakan dan kecocokan orang-organisasi.

Kelima, Bangun *et al.*, (2017) dengan judul "Pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*". Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Person-job Fit* terhadap OCB dan komitmen organisasional, menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap OCB dan komitmen organisasional serta menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73

karyawan dengan metode saturated sampling (sampel jenuh) dan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, *Person Prganization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah membantu organisasi untuk merekrut dan memiliki standar evaluasi yang baik sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Keenam, Rumangkit & Maryati (2017) dengan judul “Pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan IBI (*Informatics And Business Institute*) Darmajaya”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Analisis data menggunakan model regresi sederhana dan metode regresi berganda. Hasil temuan dalam penelitian ini adalah *PO Fit* berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Kedua, *PO Fit* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Keempat, kepuasan kerja memediasi pengaruh *PO Fit* pada komitmen organisasional.

Ketujuh, Khasanah (2017) dengan judul “Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *person-organization fit*

terhadap komitmen organisasi dengan subjek penelitian yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi Papua Barat dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 180 responden. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model non-eksperimen. Temuan dalam penelitian ini bahwa adanya pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi. Artinya persamaan nilai-nilai yang dianut selaras dengan nilai-nilai organisasi (*person-organization fit*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan subjek yang diteliti yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kedelapan, Purnamasari & Palupiningdyah (2017) dengan judul “Pengaruh *person-organization fit* dan motivasi kerja pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional secara langsung dan tidak langsung yang dimediasi kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dan HR di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul yang berjumlah 2026 karyawan, dan sampel sebanyak 95 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji instrument (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi dan pengujian hipotesis melalui uji parsial dan uji path analysis menggunakan *SPSS for Windows versi 21*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen

organisasional. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi.

Kesembilan, Alfani & Hadini (2018) dengan judul “Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan. Jumlah sampel sebanyak 105 karyawan. Dengan menggunakan *software AMOS* versi 20.0 persamaan dan penggunaan model *SEM*, sehingga hasil penelitian yang didapat bahwa persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang tidak berpengaruh pada OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang berpengaruh terhadap OCB dan pada kinerja karyawan, jika diterapkan pada asumsi bahwa itu diterapkan dengan benar dalam proses rekrutmen karyawan dalam bentuk aplikasi analisis pekerjaan, pekerjaan deskripsi, dan spesifikasi pekerjaan, serta penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan. Selanjutnya organisasi orang persepsian sangat sesuai untuk mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan. Persepsi OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesepuluh, Jin *et al.*, (2018) dengan judul “*Does public service motivation matter in public higher education? testing the theories of person–organization fit and organizational commitment through a serial multiple mediation model*”. Untuk mengatasi beberapa inkonsistensi dalam literatur mengenai hubungan antara motivasi pelayanan publik (PSM) dan kinerja individu, penelitian ini

mengusulkan dan menguji model mediasi tiga jalur dalam pendidikan tinggi publik di mana hubungan tersebut dimediasi oleh *person-organization fit (PO Fit)* dan komitmen organisasi (OC) secara serial. Berdasarkan sampel dari 692 fakultas di universitas negeri perkotaan, kami menemukan bahwa *P-O Fit* dan OC sebagai rantai kausal menengahi hubungan antara PSM dan perilaku kewargaan organisasi dan bahwa hubungan yang dimediasi ini bervariasi tergantung pada konteks spesifik dari dimensi kinerja. Sementara PSM memiliki pengaruh positif pada layanan melalui pengaruhnya terhadap *P-O Fit* dan OC secara serial, hasilnya menunjukkan efek negatif tidak langsung pada produktivitas penelitian dan tidak ada hubungan dengan pengajaran. Hasil mengenai efek langsung dan tidak langsung lebih lanjut mengungkapkan bahwa arah dan signifikansi hubungan dapat bervariasi tergantung pada bagaimana kinerja dikonseptualisasikan.

Kesebelas, Rumangkit & Haholongan (2019) dengan judul “*Person organization fit, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional dan sejauh mana komitmen organisasional dipengaruhi oleh *person organization fit, motivasi kerja dan kepuasan kerja*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 91 dosen tetap. Sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sample*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh *person organization fit, motivasi kerja dan kepuasan kerja* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Hasil uji t diperoleh kesimpulan *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kedua belas, Susanto (2019) dengan judul “Pengaruh *person-organization fit* dan *organizational identification* terhadap *organizational citizenship behavior* Di PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang”. Penelitian ini bertujuan bertujuan untuk melihat pengaruh *person-organization fit* dan *organizational identification* terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Meka Adipratama (CARfix) Semarang. 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 *personorganization 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*.

Ketiga belas, Soedarmadi & Pratito (2020) dengan judul “Studi *person organization fit* pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada instansi Badan Pusat Statistik Kota Salatiga”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan dan pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kota Salatiga. Analisis data

menggunakan PLS SEM (*Partial Least Square SEM*). Temuan dalam penelitian ini ialah *PO Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *PO Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. *PO Fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keempat belas, Ashfaq (2021) dengan judul “*Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak dari *person-organization (PO Fit)* pada keterlibatan kerja. Makalah ini juga mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi, individu dan organisasi perilaku-kewarganegaraan (OCBO). Terakhir, studi ini menganalisis efek mediasi keterlibatan kerja antara *PO Fit* dan OCBI/OCBO. Sampel sebanyak 280 karyawan *frontline* bank swasta di Pakistan. Analisis data menggunakan teknik *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan hubungan positif *PO Fit* dengan keterlibatan kerja, dan hubungan positif keterlibatan kerja dengan OCBI/OCBO. Terlihat juga bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara *PO Fit* dan OCBI/OCBO.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode/Analisis Data	Hasil
1.	Faoziah (2015), Pengaruh <i>person organization fit</i> dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person organization fit</i> - kepuasan kerja - komitmen organisasi - <i>organizational citizenship behavior</i> 	analisis regresi	<i>Person organization fit</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. <i>person organization fit</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
2.	Ayu & Harsiwi (2015), Pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap kepuasan kerja dengan dukungan atasan langsung sebagai pemediasi pada ud kapas modern Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person-organization fit</i> - kepuasan kerja - dukungan atasan 	analisis regresi	<i>Person-organization fit</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui dukungan atasan langsung sebagai mediator. Dukungan atasan langsung menjadi mediator yang tepat pada model dan sampel ini sehingga menghasilkan mediasi sempurna

3.	Chen <i>et al.</i> , (2016), <i>The relationship between person-organization fit and job satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person-organization fit</i> - <i>job satisfaction</i> - dukungan atasan 	<i>path analysis</i>	Peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara P-O fit dan kepuasan kerja dan untuk peran moderator dukungan supervisor dalam hubungan ini. Supervisor harus membantu karyawan untuk memecahkan masalah nyata yang mereka hadapi, daripada memenuhi kebutuhan mereka sendiri atau kebutuhan organisasi lainnya.
4.	Afsar & Badir (2016), <i>Person-organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person-organization fit</i> - <i>perceived organizational support</i> - <i>organizational citizenship behavior</i> - <i>job embeddedness</i> 	analisis regresi	Hubungan antara kecocokan orang-organisasi dan perilaku kewargaan organisasi, dan hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku kewargaan organisasi lebih kuat di antara karyawan yang lebih melekat pada pekerjaan mereka

5.	Bangun <i>et al.</i> , (2017), Pengaruh <i>person-job fit</i> dan <i>person-organization fit</i> terhadap komitmen organisasional dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person-job fit</i> - <i>person-organization fit</i> - komitmen organisasional - <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) 	<i>path analysis</i>	<i>Person-job fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, <i>person-organization fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB
6.	Rumangkit & Maryati (2017), Pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan IBI (<i>Informatics and Business Institute</i>) Darmajaya	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person-organization fit</i> - komitmen organisasional - kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - regresi sederhana - regresi berganda 	Pertama P-O fit berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Kedua, P-O fit berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Keempat, kepuasan kerja memediasi pengaruh PO fit pada komitmen organisasional.

7.	Khasanah (2017), Pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person-organization fit</i> - komitmen organisasi 	Analisis regresi	adanya pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap komitmen organisasi dengan subjek yang diteliti yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN).
8.	Purnamasari & Palupiningdyah (2017), Pengaruh <i>person-organization fit</i> dan motivasi kerja pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person-organization fit</i> - motivasi kerja - komitmen organisasional - kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - analisis regresi - path analysis 	Secara parsial <i>person-organization fit</i> berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi.
9.	Alfani & Hadini (2018), Pengaruh <i>person job fit</i> dan <i>person organization fit</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dan kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person job fit</i> - <i>person organization fit</i> - <i>organizational citizenship behavior</i> - kinerja karyawan 	Analisis SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang tidak berpengaruh pada OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang berpengaruh terhadap OCB dan pada kinerja karyawan, organisasi orang persepsian sangat sesuai untuk mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan. Persepsi OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10.	<p>Jin <i>et al.</i>, (2018), <i>Does public service motivation matter in public higher education? testing the theories of person–organization fit and organizational commitment through a serial multiple mediation model</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person–organization fit</i> - <i>organizational commitment</i> 	<p>Analisis regresi</p>	<p>P-O fit dan OC sebagai rantai kausal menengahi hubungan antara PSM dan perilaku kewargaan organisasi dan bahwa hubungan yang dimediasi ini bervariasi tergantung pada konteks spesifik dari dimensi kinerja. Sementara PSM memiliki pengaruh positif pada layanan melalui pengaruhnya terhadap P-O fit dan OC secara serial, hasilnya menunjukkan efek negatif tidak langsung pada produktivitas penelitian dan tidak ada hubungan dengan pengajaran. Hasil mengenai efek langsung dan tidak langsung lebih lanjut mengungkapkan bahwa arah dan signifikansi hubungan dapat bervariasi tergantung pada bagaimana kinerja dikonseptualisasikan.</p>
-----	--	--	-------------------------	---

11.	Rumangkit & Haholongan (2019), <i>Person organization fit</i> , motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Person organization fit</i> - motivasi kerja - kepuasan kerja - komitmen organisasional 	Analisis regresi linear berganda	<i>person organization fit</i> tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
12.	Susanto (2019), Pengaruh <i>person-organization fit</i> dan <i>organizational identification</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> di PT Meka Adipratama (Carfix) Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - <i>person-organization fit</i> - <i>organizational identification</i> - <i>organizational citizenship behavior</i> 	analisis regresi linier berganda	<i>Personorganization fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . <i>organizational identification</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Faktor yang paling berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada PT Meka Adipratama (CARfix) adalah <i>organizational identification</i> .

13.	Soedarmadi & Pratito (2020), Studi <i>person organization fit</i> pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada instansi Badan Pusat Statistik Kota Salatiga	- <i>person organization fit</i> - komitmen organisasi - keterlibatan kerja - kepuasan kerja	PLS SEM (<i>Partial Least Square SEM</i>)	<i>PO of F</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. <i>PO of F</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>PO of F</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
14.	Ashfaq (2021), <i>Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator</i>	- <i>Person-organization fit</i> - <i>organization citizenship behavior</i>	<i>Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i> .	Hubungan positif PO fit dengan keterlibatan kerja, dan hubungan positif keterlibatan kerja dengan OCBI/OCBO. Terlihat juga bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara PO fit dan OCBI/OCBO.

Sumber : Data diolah, 2022

Untuk mengetahui keterbaruan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari table persamaan dan perbedaan penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan/Keterbaruan Penelitian

Persamaan	Perbedaan/Keterbaruan
1. Penelitian kuantitatif 2. Penelitian ini menggunakan variabel <i>person organization fit</i> , <i>organizational citizenship behavior</i> , komitmen organisasi, kepuasan kerja	1. Penelitian ini terdapat kajian Islam yang menghubungkan antara teori dengan Al-Qur'an dan hadits yang dimuat dalam penelitian ini 2. Menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening 3. Penelitian ini menggunakan karyawan yang berstatus pekerja harian lepas yang tidak dimuat dalam penelitian terdahulu 4. Analisis data ini menggunakan <i>PLS-SEM</i>

Sumber : Data diolah, 2022

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Person-Organization Fit (P-O Fit)*

2.2.1.1 *Pengertian Person-Organization Fit (P-O Fit)*

Kristof dalam Rumangkit (2017) mendefinisikan *person-organization fit* secara umum sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Donald & Pandey dalam Rizqa (2017) mendefinisikan *person-organization fit* adalah adanya kesesuaian / kecocokan antara individu dengan organisasi ketika setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain atau mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. 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. Berdasarkan pengertian *person-organization fit* tersebut, maka para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari *person-organization fit (P-O fit)* karena nilai-nilai adalah hal yang fundamental dalam mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

Schneider dalam Arifianingsih (2017) menyatakan bahwa individu tidak secara acak menerima sebuah kondisi melainkan melihat kondisi yang menarik bagi individu. Individu yang dipilih untuk menjadi bagian dalam suatu kondisi akan tetap bertahan dan membantu lingkungannya. Schneider dalam Arifianingsih (2017) menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *person-organization fit* adalah kesesuaian individu/karyawan dengan organisasi. Kesesuaian yang dimaksud ialah nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi dengan nilai-nilai kepribadian seorang individu/karyawan dengan tujuan memberikan rasa nyaman dalam bekerja sama dan juga akan membentuk komitmen organisasional.

2.2.1.2 Indikator *Person-Organization Fit*

Menurut Kristof dalam Rumangkit (2017) indikator-indikator *person-organization fit* adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*) adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi. Karyawan menyesuaikan karakteristik individunya dengan karakteristik organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personalit congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

2.2.1.3 Person-Organization Fit Dalam Islam

Pada hakikatnya, setiap manusia memiliki perbedaan. Namun, dari perbedaan tersebut memberikan arti bahwa setiap manusia juga mempunyai kesamaan. Dalam Islam, kesesuaian nilai individu dengan organisasi diatur dalam QS. Al Hujuraat ayat 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Berdasarkan ayat diatas, Allah menciptakan manusia dalam keadaan berkelompok dan dari setiap kelompok berbeda-beda baik dari segi karakter, suku,

budaya. Maksud dari perbedaan itu agar manusia berusaha untuk saling mengenal agar dapat memahami perbedaan yang ada dan menemukan kesamaan. Konsep ini juga agar individu dan organisasi sama-sama bisa memahami sebuah perbedaan dan dapat bekerja sama satu dengan yang lainnya.

Dalam QS. Ali Imron ayat 84 :

قُلْ أَمَّا بِاللَّهِ وَمَا أُنزِلَ عَلَيْنَا وَمَا أُنزِلَ عَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَالْأَسْبَاطِ وَمَا أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَالنَّبِيُّونَ مِنْ رَبِّهِمْ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّنْهُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ.

Artinya : Katakanlah (Muhammad), “Kami beriman kepada Allah dan kepada apa yang diturunkan kepada kami dan yang diturunkan kepada Ibrahim, Ismail, Ishak, Yakub, dan anak cucunya, dan apa yang diberikan kepada Musa, Isa dan para nabi dari Tuhan mereka. Kami tidak membeda-bedakan seorang pun di antara mereka dan hanya kepada-Nya kami berserah diri”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah hendak menguatkan kesamaan tuhan dan risalah diantara rasulnya, yaitu dengan memeritahkan Nabi Muhammad untuk mengimani semua rasul dan kitab-kitab yang dibawanya. Didalam *PO-Fit* atau kesesuaian antara individu dan organisasi pasti ada sebuah persamaan diantara keduanya yang menimbulkan adanya kecocokan dan dapat menjalin kerja sama yang baik.

2.2.2 Organizational Citizenship Behavior

2.2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat menguntungkan organisasi yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Robbins dan Coulter (2012), OCB adalah perilaku sukarela seseorang yang bukan bagian dari persyaratan kerja formalnya, namun

dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Greenberg & Baron (2003) menjelaskan bentuk *OCB* seperti membantu rekan kerja, atau menoleransi ketidaknyamanan sementara tanpa keluhan. Aktivitas-aktivitas tersebut yang meningkatkan hubungan sosial dan kerjasama dengan organisasi bahkan melampaui tuntutan kerja formal, direferensikan sebagai *OCB*. Dari pendapat Greenberg dapat dipahami bahwa seseorang dengan *OCB* tinggi cenderung mudah berdamai dengan ketidaknyaman dan tidak mudah mengeluh dalam bekerja bahkan dapat memberikan bantuan guna mengurangi ketidaknyamanan di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *OCB* adalah perilaku sukarela yang dilakukan seseorang di lingkungan kerja dalam mendukung organisasi dan rekannya mencapai tujuan secara efektif. Ciri-ciri seorang karyawan yang mempunyai *OCB* adalah sukarela menolong karyawan lain, mentaati aturan, mengatasi persoalan secara mandiri, dan bersedia bekerja ekstra.

2.2.2.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator *OCB* menurut Organ dalam Willyanto *et al.*, (2015) adalah:

1. *Altruism*, merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
2. *Civic virtue*, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan

bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

3. *Conscientiousness*, merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas dari karyawan yang bersangkutan
4. *Courtesy*, merupakan perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

2.2.2.3 OCB Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam fitrah manusia di dunia merupakan *zoon politicon* dimana manusia tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan orang lain. Sehingga konsepsi tersebut mengindikasikan bahwa manusia tidak bisa terlepas dari kerja sama dan gotong-royong dengan manusia lainnya untuk kepentingan bersama. Bagi seorang muslim, faktor yang mempengaruhi munculnya OCB didasarkan pada motivasi untuk mendapatkan ridla dari Allah SWT. OCB erat kaitannya dengan taawun, ukhuwah, dan mujahadah. Perilaku-perilaku positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan dan kenyamanan merupakan perilaku yang sangat ditekankan dalam Islam. Sebagaimana dalam surat Al-Maidah ayat 80 sebagai berikut :

تَرَى كَثِيرًا مِّنْهُمْ يَتَوَلَّوْنَ الَّذِينَ كَفَرُوا ۗ لَبِئْسَ مَا قَدَّمَتْ لَهُمْ أَنفُسُهُمْ أَنْ سَخِطَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ وَفِي الْعَذَابِ هُمْ خَالِدُونَ.

Artinya : “kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong menolong dengan orang-orang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka, dan mereka akan kekal dalam siksaan” (QS. Al Maidah 80).

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu membutuhkan orang lain, baik di rumah ataupun di tempat kerja (perusahaan). Perusahaan menuntut pegawai bekerja secara profesional serta meningkatkan kinerja organisai. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerjasama. Karena kemampuan tanpa didukung kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam perusahaan bersangkutan.

Sebagai makhluk sosial, manusia juga dianjurkan untuk menjaga hubungan dengan sesamanya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ.

Artinya : “orang-orang yang beriman itu sesungguhnya bersaudara, sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapatkan rahmat”.

Ayat tersebut diatas memberikan gambaran bahwa sudah seharusnya sesama manusia saling memahami, berinteraksi dengan baik dan bekerjasama

dalam kebaikan. Sehingga, apabila terdapat permasalahan bisa diselesaikan secara kekeluargaan dan tali silaturahmi tetap terjaga. Dalam konteks perusahaan, untuk menjaga hubungan intrapersonal antar karyawan diperlukan perilaku sukarela (OCB) untuk mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Perilaku tersebut meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan bisnis dan menjadi dasar efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja.

2.2.3 Komitmen Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Mathins dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau perilaku karyawan yang memihak terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya untuk ingin tinggal Bersama organisasi.

2.2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Robbins (2008: 101) mengelompokan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

2.2.3.3 Komitmen Organisasi Dalam Islam

Dalam Islam komitmen atau keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012:

33) Allah SWT telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ.

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Rabb kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu” (QS.Fushilat : 30).

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Masih pendapat Lukmada (2012: 33-34), keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itu adalah janji Allah SWT, kepada makhluknya.

Diantara hadits yang sangat penting dalam perkara ini adalah hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ : سُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ ؟ قَالَ أَدْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ، وَقَالَ اكْفُوا مِنَ الْأَعْمَالِ مَا تُطِيقُونَ. رواه البخارى.

Artinya : Dari Aisyah r.a. berkata : Nabi pernah ditanya : “Manakah amal yang paling dicintai Allah? Beliau bersabda: “Yang dilakukan secara terus menerus meskipun sedikit”. Beliau bersabda lagi: “Dan lakukanlah amal-amal itu, sekadar kalian sanggup melakukannya.” (HR. Bukhari)

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian kepuasan Kerja

Menurut Wahab (2012) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu kondisi ekspresi karyawan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Titisari (2014: 18) kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan atau sikap terhadap pekerjaan, peluang promosi, hubungan dengan rekan

kerja, pengawasan dan rasa puas dengan pekerjaan itu sendiri. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif dari apa yang dikerjakannya dari hasil yang telah dievaluasi.

Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap dan ungkapan perasaan terhadap kondisi menyenangkan atau tidak menyenangkan pada pekerjaannya.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014: 203) sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans dalam Can (2016) ada beberapa indikator kepuasan kerja, antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kerumitan pekerjaan yang dilakukan menyenangkan dan bermanfaat dan merupakan tantangan bagi karyawan.

2. Gaji/pendapatan, sejumlah upah yang diterima yaitu hal ini dipandang sebagai sesuatu yang dianggap tepat dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan dalam bentuk uang secara teratur atau dengan jangka waktu tetap, misalnya satu bulan sekali.
3. Kesempatan promosi, proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki otoritas dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberi kesempatan atau peluang untuk dipromosikan organisasi.
4. Pengawasan, yaitu interaksi antar setiap karyawan langsung dengan atasan.
5. Rekan kerja adalah teman sesama pekerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat *teamwork* dalam pekerjaan.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Tingkat kepuasan kerja sebenarnya relatif karena ini lebih ke sudut pandang dari karyawan itu sendiri. Sementara itu Allah tidak akan meridhai-Nya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004). Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ.

Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya

kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya) ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka) (Tafsir Jalalain).

Kepuasan kerja juga harus disertai dengan rasa sabar dan syukur maka akan ada nilai kepuasan dalam bekerja yang tidak hanya sekedar memikirkan hasil. Ketika pekerjaan selesai, maka ada bentuk kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan hasil yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ.

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat."

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap *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

2.3.2 Hubungan Antara Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut teori kesesuaian (*fit theory*) dalam Kristof, teori kesesuaian adalah dimana organisasi memiliki sisi aktif yang mampu menyesuaikan karakteristik individu/pribadi. *P-O Fit* akan membuat karyawan memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi, karena dengan adanya *P-O Fit* dapat menimbulkan rasa komitmen organisasional, karyawan yang memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi akan memiliki sikap yang baik dan akan bekerja secara optimal untuk memajukan organisasi. Karyawan juga akan merasakan nilai-nilai yang sama ketika organisasi mampu mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta ikut dilibatkan dalam setiap penyelesaian masalah, maka karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi dan karyawan akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Silvertone (2004) menyatakan bahwa pengaruh *person-organization fit* yang meliputi beberapa dimensi terhadap komitmen organisasi dapat terjadi apabila tercipta kesesuaian antara individu dengan organisasi, atau individu memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasinya. Hal ini menandakan bahwa, dengan adanya keyakinan yang sama antara individu dengan organisasi maka karyawan dapat berinteraksi lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi. Kristof (1996) menyatakan bahwa *person-organization fit* atau kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan

dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan (*organizational commitment*) dan kepuasan kerja, dan meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada kinerja perusahaan. Menurut Mowday *et al.*, (1979), komitmen organisasi juga dapat meningkatkan persepsi individu dari *person-organization fit*. Komitmen berkaitan sejauh mana karyawan merasa memiliki nilai-nilai perusahaan dan lebih memilih untuk membantu perusahaan, yang kemungkinan akan meningkatkan keselarasan antara karakteristik individu dan perusahaan. Ketika karyawan berkomitmen untuk organisasi, mereka cenderung memperkuat struktur nilai yang ada disekitar mereka.

2.3.3 Hubungan Antara Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan haruslah mengikuti nilai dan keyakinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila nilai individu-organisasi sesuai, maka akan terjadi ketertarikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subudi (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Hal ini mengungkapkan bahwa makin tinggi kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Ayu & Harsiwi (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasinya akan dapat berinteraksi dengan lebih nyaman dengan sistem nilai

organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Demikian pula hasil penelitian Autry & Daughert (2003) dalam Mardhika (2006) yang menyimpulkan bahwa kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

2.3.4 Hubungan Antara Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian yang dilakukan Barotuttakiah & Helmy (2020) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di Dinas Perkim LH Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan perilaku OCB para pegawai. Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Piartini et.al (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Penelitian serupa telah dilakukan Prabawa & Rozak (2016) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Maka dapat disimpulkan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan memberikan perilaku yang berbeda kepada perusahaan yaitu dengan bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan dan bekerja diluar *jobdes* yang diberikan perusahaan, karena karyawan merasa adanya pemenuhan kebutuhan cukup yang diberikan perusahaan. Perasaan seperti ini alami akan dilakukan oleh seorang karyawan agar adanya timbal balik kebaikan kepada dua pihak yang bekerja sama yaitu antara karyawan dan perusahaan.

2.3.5 Hubungan Antara Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaannya. Robbins (2003) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan tersebut. Luthans dalam (Can, 2016) menemukan bahwa pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, kebijakan perusahaan, prosedur dan kesempatan untuk promosi merupakan aspek-aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Teori side-bets menyatakan bahwa komitmen organisasi akan terjadi dikarenakan para anggota organisasi memiliki akumulasi investasi yang cukup tinggi, sehingga bila iya meninggalkan organisasi investasi tersebut akan hilang. Investasi yang dimaksud bisa berupa keterikatan atau koneksi yang sudah terjalin dengan rekan kerja, supervisor, maupun organisasi, prestasi kerja, dan kedudukan yang lebih tinggi atau senioritas.

Gunlu *et al* (2010) menemukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional. Kwantes (2009) melakukan penelitian terhadap para insinyur di Amerika dan India, dan menemukan kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional. Mosadeghrad *et al* (2008) melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan niat untuk keluar karyawan rumah sakit. Hasil penelitian mereka menemukan karyawan di rumah sakit memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga mereka lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya.

2.3.6 Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pentingnya kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan. Menurut Kristof (1996) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif antara kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB. Tingkat kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi sangat tergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Ketika nilai individu sesuai dengan nilai organisasi, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini yang dapat mendasari manajemen untuk meningkatkan kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi organisasi agar kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan, sehingga tidak dibutuhkan biaya yang lebih banyak untuk pemenuhan kepuasan kerja tersebut. Makin tinggi tingkat kesesuaian nilai tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Penelitian yang dilakukan Barotuttakiah & Helmy (2020) menemukan hasil adanya variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang sama dilakukan oleh Rejeki et.al (2014) yang menyatakan adanya kepuasan kerja

mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

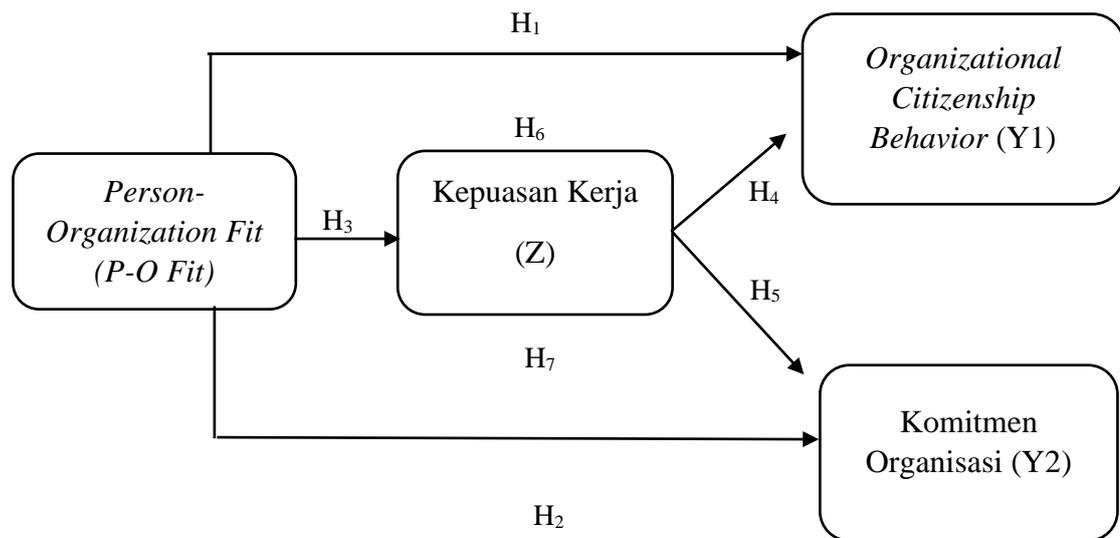
2.3.7 Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Valentine *et al* (2002) menguji *P-O Fit* dengan komitmen organisasi, mereka menemukan bahwa *P-O Fit* berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Chadwell dan O. Reilly (1991) menguji kesesuaian (*congruency*) individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa *P-O Fit* berhubungan positif dan kuat terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Silverthone (2003) meneliti tentang pengaruh *P-O Fit* dengan komitmen organisasi di negara Taiwan, dan menemukan bahwa *P-O Fit* berpengaruh terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

Chadwell dan O. Reilly (1991) menguji kesesuaian (*congruency*) individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa *P-O Fit* berhubungan positif dan kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sekiguchi (2004). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aurthy & Daugherty (2003) bertolak belakang dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Chadwell dan O. Reilly (1991) dimana Aurthy & Daugherty (2003) menguji hubungan *P-O Fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan warehouse (gudang) di Inggris dan Spanyol menemukan hasil yang tidak signifikan antara keduanya terutama untuk dimensi kesesuaian (*PO Fit*) dengan rekan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: data diolah, 2021

2.5 Hipotesis

H₁ : *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

H₂ : *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H₃ : *Person-organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H₆ : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap OCB

H₇ : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017: 7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini *adalah explanatory research*. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi tidak dengan variabel lainnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 287)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kraton Makmur Indonesia Abadi di Jl. Raya Tambakrejo Sidogiri KM. 01, Pohjentrek, Sungi Suko, Sungi Wetan, Pasuruan. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa PT Kraton Makmur Indonesia karyawannya mayoritas berstatus tenaga harian lepas.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kraton Makmur Indonesia Abadi Sidogiri Pasuruan yang berjumlah 120 orang.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 120 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *probability Sampling*. *Probability Sampling* jenis sampel ini dipilih secara acak. Semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017) *probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah karyawan PT Kraton Makmur Indonesia Abadi yang berjumlah 120 orang.

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Sugiyono (2017:3) pengertian sumber data adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu karyawan PT Kraton Makmur Indonesia Abadi.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian dari pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data instansi seperti data gambaran umum perusahaan PT Kraton Makmur Indonesia Abadi melalui website (<https://kratonindonesia.co.id/>).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti akan menyebar kuesioner

melalui *group* “Karyawan PT Kraton Makmur Indonesia Abadi” di dalam aplikasi whatsapp.

3.7 Skala Pengukuran

Supriyanto dan Maharani (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Menurut Sugiyono (2017: 86) Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk mengambil menyusun item-item instrument yang dapat pernyataan dan pertanyaan.

3.8 Definisi Operasional Variabel (DOV)

Dalam memudahkan menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya
2. Variabel Independen yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Person-Organization Fit (P-O Fit)</i>	1. Kesesuaian nilai	1. Kesesuaian kepribadian dengan nilai-nilai perusahaan 2. Kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan	Kristof (1996)
		2. Kesesuaian tujuan	1. Kesesuaian tujuan bekerja dengan tujuan perusahaan 2. Kesesuaian individu dengan rekan kerja	
		3. Pemenuhan kebutuhan karyawan	1. Upah yang diberikan sesuai kemampuan perusahaan 2. Kebutuhan kerja yang terpenuhi	
		4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian	1. Memiliki kesamaan kepedulian	
2.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. <i>Altruism</i>	1. Kesiediaan karyawan meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan	Organ dalam wiliyanti

	(OCB)		<p>permasalahan- permasalahan pekerjaan</p> <p>2. Kesiediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi</p>	(2015)
		2. <i>Conscientiousness</i>	<p>1. Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi</p> <p>2. Introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini</p>	
		3. <i>Civic Virtue</i>	<p>1. Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada</p> <p>2. Selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi</p>	
		4. <i>Courtesy</i>	<p>1. Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan</p> <p>2. Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain</p>	
		5. <i>Sportmanship</i>	<p>1. Tidak suka mengeluh dalam bekerja</p> <p>2. Perilaku tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi</p>	

3.	Komitmen Organisasi	1. <i>Affective Commitment</i>	<p>1. Karyawan akan merasa senang menghabiskan sisa karirnya di organisasi</p> <p>2. Karyawan benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi adalah masalah mereka</p>	Robbins (2008)
		2. <i>Continuance Commitment</i>	<p>1. Karyawan merasa tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang disebut kebutuhan</p> <p>2. Karyawan merasa berat untuk meninggalkan organisasi karena terkait dengan ada tidaknya alternative organisasi pengganti</p>	
		3. <i>Normative Commitment</i>	<p>1. Karyawan merasa untung ketika berada di organisasi</p> <p>2. Karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi</p>	
4.	Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	<p>1. Karakteristik pekerjaan</p> <p>2. Kerumitan pekerjaan</p>	Luthans (2006)
		2. Gaji	1. Upah yang diterima	
		3. Kesempatan promosi	1. Kenaikan jabatan	
		4. Pengawasan	1. Perhatian atasan terhadap bawahan	

		5. Rekan kerja	1. Interaksi antar sesama pekerja	
--	--	-------------------	--------------------------------------	--

Sumber : Data diolah, 2021

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel dependen: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y1), komitmen organisasi (Y2),

Variabel independen: *Person-Organization Fit (P-O Fit)* (X)

Variabel mediasi : Kepuasan Kerja (Z)

3.9 Analisis Data

Supriyanto & Maharani (2013:61) mengemukakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan *partial least square* (PLS) software yaitu smart PLS 3.0. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis *partial linear square* (PLS) yang merupakan statistika multivariat dengan melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. *Partial linear square* (PLS) adalah salah satu metoda statistika pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda kompilasi yang bermasalah terkait data spesifik, seperti ukuran sampel penelitian kecil, terdapat data yang hilang (nilai yang hilang) dan multikolinearitas (Abdillah & Hartono, 2015: 161).

Adapun metode analisis *partial linear square* (PLS) digunakan untuk analisis persamaan struktural berdasarkan varian yang digunakan bersama dengan pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (uji hipotesis dengan model prediksi) (Abdillah & Hartono, 2015: 164). Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:189) terdapat langkah-langkah menggunakan PLS antara lain adalah:

1. Merancang model *structural* atau *inner model* dan *outer model*.
2. Menggambarkan diagram jalur.
3. Menentukan blok yang akan di bangun dengan indikator.
4. Mengestimasi setiap variabel laten.

5. Memperbaharui *inner relation* kemudian memperbaharui *outer relation*.
6. Mengevaluasi kriteria *goodness of fit*.
7. Pengujian hipotesis dengan interpretasi model.

3.9.1 Pengujian model pengukuran (assessment of the measurement model)

Dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data dengan menggunakan data utama secara keseluruhan. *assessment of the measurement model* disebut juga dengan uji *outer model* yang pada prinsipnya menguji indikator terhadap variabel laten atau mengukur seberapa jauh indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*.

a. *Convergent validity*

Mengukur tingkat ketepatan dari item atau sekumpulan item dalam variabel terhadap apa yang ingin diukur. Indikator validitas ini diukur dengan nilai *factor loading* (FL), jika nilai FL lebih besar dari 0,5 maka item yang diukur tersebut dianggap valid. *Convergent Validity* dapat juga diukur dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). AVE mengukur seberapa besar item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel *converge* (bersatu atau berkorelasi) dibandingkan dengan item-item untuk mengukur variabel lain dalam suatu model.

b. *Discriminant Validity*

Mengukur seberapa besar item-item yang mengukur suatu variabel berbeda dengan item-item yang dipakai untuk mengukur variabel lain serta mengukur apakah item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel

secara tidak sengaja mengukur variabel lain yang tidak dituju untuk diukur. Kriteria yang dipakai untuk mengukur *discriminant validity* adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap variabel dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Menurut Liu dan Li dalam Indrawati *et al.*, (2017:70), suatu indikator dikatakan valid jika indikator suatu konstruk memiliki nilai korelasi terhadap konstraknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lain. (Gepen and Straub dalam Indrawati *et al.*, 2017:70) menjelaskan bahwa indikator dari *discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE apabila nilai akar (*square root*) dari AVE setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antara dua variabel yang ada dalam model maka variabel tersebut telah memiliki *discriminat validity*.

c. *Reliability*

Dalam hal ini adalah *internal consistancy reliability* yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang paling terkenal dipakai untuk mengukur internal *consistency* adalah *Cronbach's Alpha* (CA), alternatif lain selain CA yang bisa dipakai adalah *Composite Reliability* (CR). Nilai CA dan CR yang direkomendasikan sebagai tolak ukur adalah 0,7 untuk *exploratory research* dan di atas 0,8 untuk penelitian yang lebih advance (*mutakhir*).

3.9.2 Pengujian model struktural (Assessment of the Structural Model)

Disebut juga sebagai pengukuran *inner model*. Pada prinsipnya pengukuran model struktural ini adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan

variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path* untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilihat dari nilai *t* dari nilai *path* (nilai *t* diperoleh dengan melakukan proses *bootstrapping*). Selain dari nilai *path* juga bisa dilihat dari persentase varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independent.

Tabel 3.2
Kriteria Output PLS

Uji Model	Output	Kriteria
<i>Outer model</i> (uji indikator)	<i>Convergent validity</i>	Nilai <i>factor loading</i> 0,7 atau 0,50-0,60 (untuk <i>exploratory research</i>) <i>average variance extracted</i> (AVE) nilai AVE harus di atas 0,50
	<i>Discriminant validity</i>	Nilai korelasi <i>cross loading</i> dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten lain
	<i>Reability</i>	Nilai CA dan CR yang baik memiliki nilai > 0,70 untuk penelitian yang lebih <i>advanced</i> CA dan CR > 0,80
<i>Inner model</i> (uji hipotesis)	R^2 untuk variabel laten endogen	Hasil R^2 sebesar 0,67 (baik), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah)
	Koefisien parameter dan t-statistik	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i>

Sumber: (Indrawati, Ph.D. dkk, 2017)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Kraton Makmur Indonesia

4.1.1.1 Tentang PT. Kraton Makmur Indonesia

RPA Kraton Indonesia yang lahir di th 2015 berlokasi di Pasuruan Jawa Timur, dengan badan hukum PT. Kraton Makmur Indonesia Abadi, mempunyai tempat strategis sehingga supply bahan baku dan distribusi hasil produksi bisa terjangkau dengan mudah dan relatif cepat.

RPA atau Rumah Potong Ayam adalah Tempat untuk memproduksi berbagai macam produk olahan ayam yang berbahan baku Ayam Hidup, dengan tahapan-tahapan yang berkesinambungan dengan tetap menjaga proses yang higienis, sehat dan Halal. Teknologi Rumah Potong Ayam dengan berjalannya waktu ikut berkembang semakin modern sehingga metode pemotongan mempunyai proses yang cepat dan berkapasitas yang besar pula.

4.1.1.2 Visi-Misi PT. Kraton Makmur Indonesia

Visi :

- Memproduksi produk-produk ayam dengan kualitas tinggi serta dapat memenuhi kebutuhan pelanggan di semua kalangan dengan sistem manajemen dan sistem marketing sales yang baik
- Menjadi perusahaan yang mempunyai reputasi tinggi
- Menjadi perusahaan yang kuat dan bertumbuh kembang, serta siap untuk menghadapi persaingan regional maupun global.

- Menghasilkan keuntungan yang cukup memuaskan bagi shareholders dan kesejahteraan yang baik bagi seluruh karyawan.
- Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, kualitas kehidupan yang baik, untuk mendukung produksi dan kepuasan pelanggan.
- Meningkatkan nilai tambah bagi pemegang saham dengan menjalankan etika bisnis dan pengelolaan perusahaan yang baik.

Misi :

- Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi, dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia demi ketahanan perusahaan.
- Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar tentang produk-produk ayam yang berkualitas tinggi dan memproduksi berbagai macam produk ayam
- Memberikan hasil yang maksimal dan memberikan kepuasan kepada Shareholder (Pelanggan dan Pemegang Saham) dan Stakeholder (Manajemen, Karyawan, Pemerintah dan Lingkungan)
- Memaksimalkan produksi dan terus berkembang di berbagai daerah, dengan tetap membawa nama PT Kraton Makmur Indonesia Abadi sebagai trade mark.
- Berkembang menjadi perusahaan yang berorientasi go publik dan integrated

4.1.1.3 Lokasi PT. Kraton Makmur Indonesia

Lokasi di Jl. Raya Tambakrejo Sidogiri KM. 01, Pohjentrek, Sungi Suko, Sungi Wetan, Pasuruan. Pasuruan dipilih menjadi berdirinya bangunan RPA

Kraton Indonesia selain dengan pertimbangan lokasi yang strategis, juga mempunyai sumber daya air yang sangat bermutu tinggi, kandungan mikrobiologi yang relatif tidak ada dan kandungan-kandungan logam dan mineral yang relatif aman. Yang rutin di teliti dan observasi di laboratorium yang terpercaya misalnya Sucoffindo.

Sumber Daya Air yang berkualitas tinggi tersebut dibuktikan daerah Pasuruan terkenal dengan pabrik-pabrik produksi air minuman mineral yang pemasarannya telah menyebar di seluruh Indonesia.

4.1.1.4 Produk PT. Kraton Makmur Indonesia

1. Produk Karkas
2. Produk *Boneless*
3. Produk *Parting*
4. Produk Sampingan

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan yang diakui dalam perusahaan, antara lain; Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan yang diakui dalam perusahaan, antara lain:

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	72	60%
Prempuan	48	40%
Total	120	100%

Sumber : data diolah, 2022

Jumlah responden dalam penelitian terdiri dari laki-laki sebanyak 72 orang atau 60 persen, perempuan sebanyak 48 orang atau 40 persen. Jika dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa karyawan yang berjenis laki-laki lebih mendominasi.

Tabel 4.2
Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
SMA/SMK	105	87,5%
S1	15	12,5%
Total	120	100%

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan table tersebut responden mayoritas berpendidikan SMA/SMK sebesar 87,5 persen, S1 sebanyak 15 orang atau 12,5 persen.

Tabel 4.3
Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
18-20	38	31%
21-25	55	48%
26-30	20	16%
31-35	7	5%
Total	120	100%

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan table diatas tersebut responden mayoritas memiliki usia 21-25 tahun sebanyak 55 orang atau sebesar 48 persen, sebanyak 38 orang berumur 18-20 tahun atau sebesar 31%, sebanyak 20 orang berumur 26-30 tahun atau sebesar 16%, dan sebanyak 7 orang berumur 31-35 tahun atau sebesar 5%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam deskripsi variabel penelitian ini adalah bagian dari analisis statistika deskripsi dengan fungsi untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada kuesioner yang terdiri dari variabel ke dasar intrepetasi skor ditunjukkan sebagai berikut pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2	1.81 - 2.60	Tidak setuju / Rendah
3	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat setuju / Sangat tinggi

Sumber : Ridwan dan Kuncoro (2017)

4.1.3.1 Variabel *Person Organization Fit (PO-Fit)*

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel *Person Organization Fit (PO-Fit)*

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	0	0	2	2	34	28	48	40	36	30	3.98
X.2	1	1	14	12	31	26	34	28	40	33	3.82
X.3	16	13	36	30	15	13	28	23	25	21	3.08
X.4	0	0	9	8	16	12	41	34	54	46	4.17

X.5	7	6	23	19	47	39	24	20	19	16	3.21
X.6	13	11	14	12	38	32	35	29	20	17	3.29
X.7	24	20	27	23	43	36	9	8	17	14	2.73

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa variabel *Person Organization Fit (PO-Fit)* memiliki 7 item pernyataan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel kemampuan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item X.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4.17, item tersebut berbunyi “saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja di perusahaan”. Dari total responden yang berjumlah 120 responden, 54 responden menjawab sangat setuju (46%), 41 responden menjawab setuju (34%), 16 responden menjawab netral (12%), 9 responden menjawab tidak setuju (8%), serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

4.1.3.2 Variabel *Organizationa Citizenship Behavior*

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel *Organizationa Citizenship Behavior*

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	1	1	6	5	19	16	41	34	53	44	4.16
Y1.2	0	0	5	4	23	19	49	41	43	36	4.08
Y1.3	4	3	16	13	39	33	36	30	25	21	3.52
Y1.4	0	0	3	3	25	21	49	41	43	36	4.10
Y1.5	1	1	8	7	36	30	44	37	31	26	3.80
Y1.6	0	0	18	15	41	34	37	31	24	20	3.56
Y1.7	24	20	43	36	20	17	21	18	12	10	2.62
Y1.8	1	1	12	10	21	18	48	40	38	32	3.92
Y1.9	5	4	21	18	42	35	33	28	19	16	3.33

Y1.1 0	1	1	17	14	43	36	31	26	28	23	3.57
-----------	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	------

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa variabel *Organizationa Citizenship Behavior* memiliki 10 item pernyataan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel *Organizationa Citizenship Behavior* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item Y1.1 dengan nilai rata-rata sebesar 4.16, item tersebut berbunyi “saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu ketika rekan kerja membutuhkan bantuan saya”. Dari total responden yang berjumlah 120 responden, 53 responden menjawab sangat setuju (44%), 41 responden menjawab setuju (34%), 19 responden menjawab netral (16%), 6 responden menjawab tidak setuju (5%), dan 1 responden menjawab tidak setuju (1%).

4.1.3.3 Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2.1	0	0	5	4	17	14	37	31	61	51	4.28
Y2.2	0	0	2	2	12	10	52	43	54	45	4.32
Y2.3	0	0	5	4	15	13	53	44	47	39	4.18
Y2.4	1	1	9	8	21	18	31	26	58	48	4.13
Y2.5	0	0	1	1	13	11	39	33	67	56	4.43
Y2.6	6	5	10	8	29	24	38	32	37	31	3.75

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki 6 item pernyataan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa

item pada variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item Y2.5 dengan nilai rata-rata sebesar 4.43, item tersebut berbunyi “saya merasa beruntung ketika berada di perusahaan ini”. Dari total responden yang berjumlah 120 responden, 67 responden menjawab sangat setuju (56%), 39 responden menjawab setuju (33%), 13 responden menjawab netral (11%), 1 responden menjawab tidak setuju (1%), serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0	1	1	20	17	42	35	57	48	4.29
Z.2	0	0	7	6	22	18	50	42	41	34	4.04
Z.3	0	0	0	0	6	5	49	41	65	54	4.49
Z.4	0	0	1	1	13	11	54	45	52	43	4.31
Z.5	1	1	3	3	14	12	43	36	59	49	4.30
Z.6	0	0	1	1	18	15	43	36	58	48	4.32

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki 6 item pernyataan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item Z.3 dengan nilai rata-rata sebesar 4.49, item tersebut berbunyi “saya merasa puas dengan upah yang saya terima”. Dari total responden yang berjumlah 120 responden, 65 responden menjawab sangat setuju (54%), 49 responden menjawab

setuju (41%), 6 responden menjawab netral (5%), serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.1.4 Pengujian model pengukuran (assessment of the measurement model)

Model ini biasa disebut juga sebagai uji *outer model*, pada prinsipnya adalah menguji indikator terhadap variabel laten atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*.

4.1.4.1 Convergent Validity

Uji validitas konvergen yang ada dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Convergent validity* digunakan untuk menguji antara hubungan item reflektif dengan variabel latennya, indikator akan dikatakan valid jika nilai *loading factornya* lebih besar dari 0,5.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Convergen

Variabel	Item	Factor Loadings	Keterangan
<i>Person Organization Fit (PO-Fit) (X)</i>	X1	0.565	Valid
	X2	0.691	
	X3	0.615	
	X4	0.631	
	X5	0.782	
	X6	0.732	
	X7	0.539	
<i>Organizational Citizenship</i>	Y1.1	0.593	Valid

<i>Behavior (OCB)</i> (Y1)	Y1.2	0.674	
	Y1.3	0.690	
	Y1.4	0.711	
	Y1.5	0.650	
	Y1.6	0.636	
	Y1.7	0.554	
	Y1.8	0.594	
	Y1.9	0.620	
	Y1.10	0.605	
	Komitmen Organisasi (Y2)	Y2.1	
Y2.2		0.801	
Y2.3		0.839	
Y2.4		0.697	
Y2.5		0.723	
Y2.6		0.485	
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.602	Valid
	Z.2	0.692	
	Z.3	0.710	
	Z.4	0.746	
	Z.5	0.588	
	Z.6	0.681	

Sumber : *SmartPLS* (v3.3.2)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat kuesioner dalam penelitian ini mempunyai nilai *factor loading* diatas 0,5, maka dapat disimpulkan kuisioner dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas konvergen (*convergent validity*) dan item tersebut dapat dikatakan valid sebagai pengukur variabel

latennya. Item pada komitmen organisasi yaitu Y2.6 memperoleh angka 0.485 yang artinya masih dibawah 0.5 dapat dikatan bahwa item tersebut tidak valid.

4.1.4.2 Discriminant Validity

Mengukur seberapa besar item-item yang mengukur suatu variabel berbeda dengan item-item yang dipakai untuk mengukur variabel lain serta mengukur apakah item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel secara tidak sengaja mengukur variabel lain yang tidak dituju untuk diukur. Kriteria yang dipakai untuk mengukur *discriminant validity* adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap variabel dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Menurut Liu dan Li (2011) dalam Indrawati *et al.*, (2017:70), suatu indikator dikatakan valid jika indikator suatu konstruk memiliki nilai korelasi terhadap konstraknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lain.

Tabel 4.10
Hasil Uji Discriminant Validity Antar Variabel

	PO-Fit (X1)	OCB (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0,565	-0,043	-0,029	0,006
X1.2	0,691	0,106	0,076	0,078
X1.3	0,615	0,063	-0,024	0,048
X1.4	0,631	0,094	0,096	0,082
X1.5	0,782	0,097	0,177	0,132
X1.6	0,732	0,138	0,102	0,044

X1.7	0,539	0,095	-0,029	-0,015
Y1.1	0,075	0,593	0,423	0,451
Y1.2	0,047	0,674	0,521	0,518
Y1.3	0,080	0,690	0,434	0,429
Y1.4	0,141	0,711	0,427	0,354
Y1.5	0,055	0,650	0,236	0,299
Y1.6	0,139	0,636	0,308	0,366
Y1.7	0,055	0,554	0,178	0,206
Y1.8	0,106	0,594	0,348	0,422
Y1.9	0,216	0,620	0,295	0,323
Y1.10	0,106	0,605	0,252	0,342
Y2.1	0,062	0,486	0,669	0,545
Y2.2	0,229	0,464	0,801	0,572
Y2.3	0,174	0,484	0,839	0,688
Y2.4	0,059	0,305	0,697	0,586
Y2.5	0,068	0,304	0,723	0,602
Y2.6	0,057	0,383	0,485	0,455
Z.1	0,124	0,435	0,514	0,602
Z.2	0,113	0,479	0,529	0,692
Z.3	0,141	0,420	0,645	0,710
Z.4	0,107	0,490	0,613	0,746
Z.5	-0,076	0,261	0,463	0,588

Z.6	0,021	0,325	0,493	0,681
------------	-------	-------	-------	-------

Sumber : *SmartPLS* (v3.3.2)

Berdasarkan Tabel 4.10 ditunjukkan *cross loading* pada setiap item memiliki nilai lebih besar dari *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya, sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid karena semua nilai indikator diatas 0.5.

4.1.4.3 Reliabilitas

Dalam hal ini adalah *internal consistancy reliability* yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang paling terkenal dipakai untuk mengukur *internal consistency* adalah *Cronbach's Alpha* (CA), alternatif lain selain CA yang bisa dipakai adalah *Composite Reliability* (CR). Nilai CA dan CR yang direkomendasikan sebagai tolak ukur adalah 0,7 untuk *exploratory research* dan di atas 0,8 untuk penelitian yang lebih *advance* (mutakhir) (Indrawati *et al.*, 2017:70).

Tabel 4.11
Nilai CA Dan CR

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (CA)	<i>Composite Reliability</i> (CR)
PO-Fit	0.816	0.839
OCB	0.837	0.870
Komitmen Organisasi	0.796	0.857
Kepuasan Kerja	0.757	0.831

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

Dari hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Composite Reliability (CR)* diatas 0,7 dan bahkan diatas 0.8, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang artinya indikator-indikator tersebut secara konsisten dan reliabel mempresentasikan variabel laten.

4.1.5 Pengujian model struktural (Assessment of the Structural Model)

Pengukuran model struktural ini adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path* untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilihat dari nilai *t* dari nilai *path* (nilai *t* diperoleh dengan melakukan proses *bootstrapping*). Selain dari nilai *path* juga bisa dilihat dari persentasi varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independent.

Tabel 4.12
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
PO-Fit -> OCB	0,086	0.696	0.487	Ditolak
PO-Fit -> Komitmen Organisasi	0,060	0.781	0,435	Ditolak
PO-Fit -> Kepuasan Kerja	0,121	0.741	0,459	Ditolak
Kepuasan Kerja -> OCB	0,600	9,174	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja ->	0.809	21.701	0,000	Diterima

Komitmen Organisasi				
PO-Fit -> Kepuasan Kerja -> OCB	0,073	0,706	0,480	Ditolak
PO-Fit -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,098	0,739	0,460	Ditolak

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

Dari tabel 4.12 terlihat hubungan antara konstruk laten eksogen dan konstruk laten endogen terdapat 2 hubungan yang dinyatakan signifikan pada level signifikansi sebesar 5% yaitu kepuasan kerja->OCB, kepuasan kerja-> komitmen organisasi sehingga hipotesis diterima. Kemudian terdapat 5 hubungan yang lainnya tidak signifikan karena *p-value* diatas pada level 0.05 (5%) sehingga hipotesis ditolak.

Tabel 4.13
Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
OCB	0,380	0,370
Komitmen Organisasi	0,669	0,663
Kepuasan Kerja	0,015	0,006

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

Besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen dipresentasikan dengan nilai R^2 pada masing masing konstruk laten endogen. Dalam penelitian ini diperoleh R^2 *organizational citizenship behavior* sebesar 38% artinya besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen sebesar 38% dan sisanya 62% dijelaskan di variabel yang lain. Nilai R^2 komitmen organisasi sebesar 66.9%

artinya besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen sebesar 66.9% dan sisanya 33.1% dijelaskan di variabel yang lain. Dan R^2 kepuasan kerja sebesar 1.5% artinya besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen sebesar 1.5% dan sisanya 98.8% dijelaskan di variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

2.2.1 Pengaruh *Person Organization Fit (PO-Fit)* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) adalah *person organization fit (PO-Fit)* terhadap *organizational citizenship behavior* yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.086 dengan nilai *t-statistic* 0.696 dan *p-value* 0.487 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *person organization fit (PO-Fit)* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hal tersebut berarti semakin besar *person organization fit (PO-Fit)* yang diterapkan maka *organizational citizenship behavior* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin hilang *person organization fit (PO-Fit)* maka *organizational citizenship behavior* akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang ada di PT. Kraton Makmur Indonesia, adanya suatu kecocokan individu atau karyawan dengan perusahaan dimana adanya peningkatan yang positif yang membuat tingkat kepedulian terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan dengan suka rela akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan porsinya demi untuk memajukan sebuah

perusahaan. Hal lain yang dilakukan oleh karyawan adalah membantu karyawan lain yang kesulitan dalam pekerjaan seperti cara memotong ayam dengan alur yang benar dan lain sebagainya. Itu dilakukan dengan sukarela tanpa adanya paksaan atau merasa keberatan karena sudah dipicu dengan adanya kesamaan antara individu dengan organisasi terkait dengan budaya pekerjaan secara gotong royong.

Penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah 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. Penelitian Wei (2013) yang dilakukan pada karyawan bank di Taiwan menemukan bahwa *P-O Fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB pada karyawannya. 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

Pada hakikatnya, setiap manusia memiliki perbedaan. Namun, dari perbedaan tersebut memberikan arti bahwa setiap manusia juga mempunyai kesamaan. Dalam Islam, kesesuaian nilai individu dengan organisasi diatur dalam QS. Al Hujuraat ayat 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ.

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Berdasarkan ayat diatas, Allah menciptakan manusia dalam keadaan berkelompok dan dari setiap kelompok berbeda-beda baik dari segi karakter, suku, budaya. Maksud dari perbedaan itu agar manusia berusaha untuk saling mengenal agar dapat memahami perbedaan yang ada dan menemukan kesamaan. Konsep ini juga agar individu dan organisasi sama-sama bisa memahami sebuah perbedaan dan dapat bekerja sama satu dengan yang lainnya.

4.2.2 Pengaruh *Person Organization Fit (PO-Fit)* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) adalah *person organization fit (PO-Fit)* terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.060 dengan nilai *t-statistic* 0.781 dan *p-value* 0.435 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *person organization fit (PO-Fit)* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Hal tersebut berarti semakin *person organization fit (PO-Fit)* yang diterapkan maka komitmen organisasi akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin hilang *person organization fit (PO-Fit)* maka komitmen organisasi akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang ada di PT. Kraton Makmur Indonesia, kecocokan individu dengan karyawan benar-benar diterapkan seperti

nilai budaya, jam kerja, dan gaji. Hal-hal tersebutlah yang kemudian membuat karyawan nyaman dan merasa cocok dengan perusahaan sehingga menimbulkan komitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan karyawan yang tinggi merupakan bentuk kenyamanan dalam bekerja dan berniat untuk tetap bersama perusahaan.

Penelitian ini menurut teori kesesuaian (*fit theory*) dalam Kristof, teori kesesuaian adalah dimana organisasi memiliki sisi aktif yang mampu menyesuaikan karakteristik individu/pribadi. *P-O Fit* akan membuat karyawan memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi, karena dengan adanya *P-O Fit* dapat menimbulkan rasa komitmen organisasional, karyawan yang memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi akan memiliki sikap yang baik dan akan bekerja secara optimal untuk memajukan organisasi.

Dalam Islam komitmen atau keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012:

33) Allah SWT telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ.

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Rabb kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu” (QS.Fushilat : 30).

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Masih pendapat Lukmada (2012: 33-34), keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itu adalah janji Allah SWT, kepada makhluknya.

Diantara hadits yang sangat penting dalam perkara ini adalah hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ : سُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ ؟ قَالَ أَدْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ وَقَالَ اكْلَفُوا مِنَ الْأَعْمَالِ مَا تُطِيقُونَ. رواه البخاري.

Artinya : Dari Aisyah r.a. berkata : Nabi pernah ditanya : “Manakah amal yang paling dicintai Allah? Beliau bersabda: “Yang dilakukan secara terus menerus meskipun sedikit”. Beliau bersabda lagi: “Dan lakukanlah amal-amal itu, sekadar kalian sanggup melakukannya.” (HR. Bukhari)

4.2.3 Pengaruh *Person Organization Fit (PO-Fit)* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) adalah *person organization fit (PO-Fit)* terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.121 dengan nilai *t-statistic* 0.741 dan *p-value* 0.459 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *person organization fit (PO-Fit)* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hal tersebut berarti semakin *person organization fit*

(*PO-Fit*) yang diterapkan maka kepuasan kerja akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin hilang *person organization fit (PO-Fit)* maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang ada di PT. Kraton Makmur Indonesia, adanya kepuasan kerja yang dialami karyawan merupakan suatu bentuk dampak kesesuaian individu dengan perusahaan. Kepuasan tersebut dapat dilihat dari kinerja yang diberikan oleh karyawan semakin harinya semakin baik. Karyawan akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Bentuk kepuasan lain yang dilihatkan oleh karyawan adalah dalam bentuk absensi yang begitu disiplin, konflik yang minim, dan kerja sama yang baik dengan karyawan lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subudi (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Ayu & Harsiwi (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian pula hasil penelitian Autry & Daughert (2003) dalam Mardhika (2006) yang menyimpulkan bahwa kompatibilitas antara nilai-nilai individu dan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja sebenarnya relatif karena ini lebih ke sudut pandang dari karyawan itu sendiri. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara

professional”, baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004).

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur’an Surat At-Taubah ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ.

Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya) ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka).

4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) adalah kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang menunjukkan nilai *path coefficient* (*original sample estimate*) sebesar 0.600 dengan nilai *t-statistic* 9.174 dan *p-value* 0.000 (<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hal tersebut berarti semakin tinggi

kepuasan kerja yang dialami karyawan maka *organizational citizenship behavior* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior* akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang ada di PT. Kraton Makmur Indonesia, adanya kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan membentuk kerja dengan sukarela, membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, dan meminimalisir konflik. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif dari apa yang dikerjakannya dari hasil yang telah dievaluasi. Karyawan PT. Kraton Makmur Indonesia memperlihatkan sikap positif dalam bekerja setiap harinya namun apabila kepuasan tidak mereka (karyawan) dapatkan akan memperlihatkan sikap negative biasanya hanya minoritas karyawan karena telah terjadi masalah dalam dirinya.

Penelitian yang dilakukan Barotuttakiah & Helmy (2020) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di Dinas Perkim LH Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan perilaku OCB para pegawai. Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Piartini et.al (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Penelitian serupa telah dilakukan Prabawa & Rozak (2016) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Kepuasan kerja juga harus disertai dengan rasa sabar dan syukur maka akan ada nilai kepuasan dalam bekerja yang tidak hanya sekedar memikirkan hasil.

Ketika pekerjaan selesai, maka ada bentuk kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan hasil yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) adalah kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.809 dengan nilai *t-statistic* 21.701 dan *p-value* 0.000 (<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Hal tersebut berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka komitmen organisasi akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang ada di PT. Kraton Makmur Indonesia, bahwa adanya kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan membentuk komitmen organisasi yaitu kecintaan ingin menetap dan ingin terus bekerja sama dengan perusahaan. Implementasi tersebut dapat dilihat dari persentase karyawan yang keluar masuk begitu kecil.

Gunlu *et al* (2010) menemukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional. Kwantes (2009) melakukan penelitian terhadap

para insinyur di Amerika dan India, dan menemukan kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional. Mosadeghrad *et al* (2008) melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan niat untuk keluar karyawan rumah sakit

4.2.6 Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada *Person Organization Fit (PO-Fit)*

Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) adalah pengaruh *person organization fit (PO-Fit)* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.073 dengan nilai *t-statistic* 0.706 dan *p-value* 0.480 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *person organization fit (PO-Fit)* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kelima (H5) ditolak.

Kepuasan kerja yang dialami karyawan mampu memediasi pengaruh *person organization fit (PO-Fit)* terhadap *organizational citizenship behavior*, hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap kecocokan dengan perusahaan membawa dampak positif terhadap lingkungan kerja seperti bekerja di luar jobdes, tidak mudah konflik dan bekerja dengan baik bersama rekan kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi kesesuaian PO-fit terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan Barotuttakiah & Helmy (2020) menemukan hasil adanya variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang

sama dilakukan oleh Rejeki et.al (2014) yang menyatakan adanya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Dalam QS. Ali Imron ayat 84 :

قُلْ أَمَّا بِاللَّهِ وَمَا أُنزِلَ عَلَيْنَا وَمَا أُنزِلَ عَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ
وَالْأَسْبَاطِ وَمَا أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَالنَّبِيُّونَ مِنْ رَبِّهِمْ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّنْهُمْ
وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ

Artinya : Katakanlah (Muhammad), “Kami beriman kepada Allah dan kepada apa yang diturunkan kepada kami dan yang diturunkan kepada Ibrahim, Ismail, Ishak, Yakub, dan anak cucunya, dan apa yang diberikan kepada Musa, Isa dan para nabi dari Tuhan mereka. Kami tidak membeda-bedakan seorang pun di antara mereka dan hanya kepada-Nya kami berserah diri”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah hendak menguatkan kesamaan tuhan dan risalah diantara rasulnya, yaitu dengan memeritahkan Nabi Muhammad untuk mengimani semua rasul dan kitab-kitab yang dibawanya. Didalam *PO-Fit* atau kesesuaian antara individu dan organisasi pasti ada sebuah persamaan diantara keduanya yang menimbulkan adanya kecocokan dan dapat menjalin kerja sama yang baik.

4.2.7 Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada *Person Organization Fit (PO-Fit)*

Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) adalah pengaruh *person organization fit (PO-Fit)* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.098 dengan nilai *t-statistic* 0.739 dan *p-value* 0.460 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *person organization fit (PO-Fit)* memiliki pengaruh

positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kelima (H5) ditolak.

Kepuasan kerja mampu memediasi antara *PO-Fit* dengan komitmen organisasi, ini ditunjukkan bahwa kepuasan karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap komitmen organisasi yaitu dengan memilih untuk tetap tinggal bersama organisasi atau perusahaan. Valentine *et al* (2002) menguji *P-O Fit* dengan komitmen organisasi, mereka menemukan bahwa *P-O Fit* berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Chadwell dan O. Reilly (1991) menguji kesesuaian (*congruency*) individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa *P-O Fit* berhubungan positif dan kuat terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Silverthone (2003) meneliti tentang pengaruh *P-O Fit* dengan komitmen organisasi di negara Taiwan, dan menemukan bahwa *P-O Fit* berpengaruh terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. *Person organization fit (PO-Fit) (X)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (Y1)*
2. *Person organization fit (PO-Fit) (X)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y2)
3. *Person organization fit (PO-Fit) (X)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)
4. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (Y1)*
5. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Y2)
6. *Person organization fit (PO-Fit) (X)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y1)* melalui kepuasan kerja
7. *Person organization fit (PO-Fit) (X)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y2) melalui kepuasan kerja

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran antara lain:

1. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam pemotongan ayam yang mempunyai karyawan banyak, mempertahankan *PO-Fit* harus benar-benar diterapkan karena akan berdampak positif terhadap perusahaan
2. Untuk penelitian selanjutnya yaitu lebih memilih objek penelitian yang non-profit agar penelitian yang terbaru dengan hasil yang baru

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Abdillah, W., dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- 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 and Tourism*, 15(3), 252–278. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147936>.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>.
- Anna Suzana. 2017. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan di PT.Taspen persero Cirebon. *Jurnal Logika*, Vol. XIX No.1 April 2017.
- Arifianingsih, J. H. (2017). Pengaruh Person Organization fit terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2017).
- Ashfaq, B. (2021). Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 19–39. <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2019-0255>.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102, 5, 2071–2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/29794/18688/>.
- Barotuttakiah, R., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Workplace Friendship dan Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 101–110. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i1.448>.
- Chuang, A., & Sackett, P. R. (2005). The perceived importance of person-job fit and person-organization fit between and within interview stages. *Social*

Behavior and Personality: An international journal, 33(3), 209-226.

- Chen, Jui-chen dan Colin Silverthorne. 2005. *Leadership Effectiveness, Leadership Style, and Employee Readiness*. Leadership and Organization Development Journal.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946–959. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0236>.
- Farzaneh, J.A., D.F., and Mehdi, K. 2014. The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB: The mediating and moderating effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment. *Emerald*, Vol.43 No.5.pp.672-691.
- Greenberg, Jerald. Robert A. Baron, (2003). Behavior in Organizations, 9th Edition. *New Jersey: Pearson Prentice Hall*.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta*, Penerbit : Bumi Aksara.
- Indrawati et al. (2017). *Perilaku Konsumen Individu dalam Mengadopsi Layanan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jin, M. H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Does Public Service Motivation Matter in Public Higher Education? Testing the Theories of Person–Organization Fit and Organizational Commitment Through a Serial Multiple Mediation Model. *American Review of Public Administration*, 48(1), 82–97. <https://doi.org/10.1177/0275074016652243>.
- Kristof, A.L.1996. Person-Organisation Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*. Vol. 49 No. 1, pp. 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (2013). Fit for the future. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry (Eds.), *Organizational fit: Key issues and new directions* (pp. 1–18). Wiley Blackwell.
- Lukmada, Ikmal Burdah. (2012) Hubungan efikasi Diri dengan komitmen Organisasi karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management, Edi Kesepuluh*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, J. P. et al. 2002. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and

Consequences. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol61, pp. 20-52.

- Mowday, R., Porter, L., and Steers, R. 1982. *Employee Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Nida, Dewa Ayu Diah Tri Paramita Putri dan Nicholas Simarmata. 2014. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Fungsionaris Partai Golkar di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1 (2), h: 279-290.
- Nurul Khasanah. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *E-Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Peneliti, T. I. M. (2020). *USM Studi Person Organization Fit Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi , Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Instansi Badan Pusat Statistik Kota Salatiga*.
- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Sosial Humaniora*, Vol. 8 No. 3 : 105-111. Depok : Makara.
- Purnamasari, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Dan Motivasi Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 6(1), 103–111.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 2(2), 64. <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.449>.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 190–202. <http://journal.uad.ac.id/index.php/OPTIMUM/article/view/7918>.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, (2012). *Management*, 7th edition. London: Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta .
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

- Supriyanto, Achmad Sani., dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press.
- Susanto, A. (2019). Pengaruh Person-organization Fit Dan Organizational Identification Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT Meka Adipratama (Carfix) Semarang. *Agora*, 7(2). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9562>.
- Teknologi, U. (2015). *Metadata, citation and similar papers at core.ac.uk* 4. 5(December), 118–138.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Tugal, F. N., & Kilic, K. C. (2015). Person-organization fit: It's relationships with job attitudes and behaviors of Turkish academicians. *International Review of Management and Marketing*, 5(4), 195–202.
- Vondey, M. (2010). The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*. 6(1), hal. 4-27.
- Wahab, R.B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Willyanto, M. Y., Hartawan, P. C., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (n.d.). *Organization Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kualitas Layanan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel JW Marriott Surabaya*. 305–320.
- Yuliawan, T.P dan Himam,F. 2004. The Grasshopper Phenomenon : Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah-pindah Pekerjaan.Jurnal Psikologi.Vol,34, no.1,76-88.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA

PADA KARYAWAN PT. KRATON MAKMUR INDONESIA

Kpd.

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini mohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara(i) untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuesioner dan penelitian akan dijamin kerahasiaan dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i), yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas perkataan yang kurang enak dihati.

A. Identitas :

1. Posisi Jabatan :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah daftar identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama
3. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan pada diri saudara

4. Berilah tanda check (√) pada alternatif jawaban yang anda anggap paling benar
5. Seluruh pernyataan harus dijawab dan tidak diperkenankan memilih jawaban lebih dari satu.
6. Jawaban saudara dijamin kerahasiaannya.
7. Jawaban saudara tidak berpengaruh terhadap nilai saudara diperusahaan

Dengan alternatif jawaban:		
SS	= Sangat Setuju	(5)
S	= Setuju	(4)
N	= Netral	(3)
TS	= Tidak Setuju	(2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)

Kuesioner *Person Organization Fit*

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Kesesuaian Nilai						
1.	Saya merasa kepribadian saya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan ini					
2.	Saya merasa kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Kesesuaian Tujuan						
3.	Tujuan saya bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan					
4.	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja di perusahaan					
Pemenuhan Kebutuhan Karyawan						
5.	Saya merasa upah yang diberikan sesuai					

	dengan kemampuan perusahaan					
6.	Saya mendapatkan tempat kerja yang nyaman					
Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian						
7.	Perusahaan ini memiliki kesamaan dengan diri saya terutama pada kepedulian dengan orang lain					

Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Altruism</i>						
1.	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu ketika rekan kerja membutuhkan bantuan saya					
2.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan dalam masa orientasi karena baru bergabung					
<i>Conscientiousness</i>						
3.	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan meski tidak ada yang mengawasi					
4.	Saya selalu melakukan introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini					
<i>Civic Virtue</i>						
5.	Saya selalu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi diperusahaan					
6.	Saya selalu mengikuti informasi terkait dengan kepentingan perusahaan					
<i>Courtesy</i>						
7.	Saya selalu sadar untuk menjaga hubungan baik sesama rekan kerja					
8.	Saya tidak melakukan kegiatan yang mengganggu karyawan lain					

<i>Sportmanship</i>						
9.	Saya tidak suka mengeluh ketika bekerja					
10	Saya tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi					

Kuesioner Komitmen Organisasi

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Affective Commitment</i>						
1.	Saya merasa senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2.	Saya merasa bahwa masalah organisasi adalah masalah saya juga					
<i>Continuance Commitment</i>						
3.	Saya berkeinginan tetap tinggal di perusahaan ini karena kebutuhan					
4.	Saya merasa berat meninggalkan perusahaan ini					
<i>Normative Commitment</i>						
5.	Saya merasa beruntung ketika berada di perusahaan ini					
6.	Saya merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi					

Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Pekerjaan Itu Sendiri						
1.	Saya merasa puas dengan karakteristik pekerjaan					
2.	Saya merasa tidak terbebani dengan kerumitan pekerjaan					
Gaji/Pendapatan						
3.	Saya merasa puas dengan upah yang saya terima					
Kesempatan Promosi						
4.	Saya merasa puas atas adanya kesempatan promosi kenaikan jabatan					
Pengawasan						
5.	Saya merasa puas atas perhatian yang diberikan atasan kepada saya					
Rekan Kerja						
6.	Saya merasa nyaman dan puas dengan interaksi antar sesama pekerja					

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuesioner

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7
5	5	4	5	5	3	4
4	3	2	5	2	1	3
5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	3	3	2
4	5	1	5	1	1	1
3	4	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	1
3	2	2	3	3	2	2
3	3	2	2	2	2	1
3	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	5	3	4	3
3	3	2	4	3	3	2
3	2	2	2	3	3	2
3	3	1	5	3	2	1
5	3	5	5	3	3	1
5	5	5	5	3	5	1
5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	4	2	4	3
4	3	2	3	2	3	3
3	2	1	2	2	1	3
5	4	4	4	5	4	5
4	4	3	3	4	3	3
3	2	2	3	3	3	3
5	5	3	5	4	4	3
3	2	2	2	3	3	2
2	2	2	3	3	3	3
3	4	5	4	4	3	3
4	3	4	5	4	4	4
5	4	5	4	1	3	4
4	4	4	4	4	5	5
3	5	5	5	1	1	3
5	4	5	5	5	4	3
3	3	4	2	3	2	1
5	5	3	5	4	4	3

3	5	1	4	3	4	2
4	4	3	4	4	3	3
4	3	2	5	2	1	3
3	3	3	3	3	3	2
4	5	1	5	1	1	1
4	3	2	4	3	2	3
3	4	2	4	3	4	3
5	5	4	5	5	4	4
3	2	2	2	3	3	2
4	3	2	4	2	3	2
5	5	1	4	1	4	4
3	1	4	4	3	3	3
4	5	3	5	3	4	3
3	3	2	2	2	2	1
4	4	3	5	3	4	3
4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	2	4	3
5	3	4	5	4	4	5
4	4	2	4	2	3	2
5	4	5	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5
3	2	1	4	3	3	3
5	5	4	3	2	4	2
4	3	2	4	3	1	1
4	3	2	4	3	2	3
5	5	4	5	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	5	3	2	3
4	3	2	3	3	4	1
5	5	5	5	3	3	5
4	5	4	5	5	3	3
4	3	4	4	2	5	3
4	5	5	4	4	4	3
3	5	3	3	5	4	4
4	3	1	4	3	4	2
5	4	1	5	4	4	1
3	2	1	4	3	3	3
4	4	2	3	4	4	2
3	5	1	5	1	1	1
4	3	2	4	2	3	2
4	4	3	5	3	4	3

5	4	4	4	5	4	5
3	3	1	3	3	4	3
4	4	4	4	2	2	2
4	2	5	5	3	4	2
4	4	4	5	4	4	2
3	2	1	2	2	1	3
3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	3	3	2
5	5	5	5	2	2	1
5	4	4	5	4	4	2
5	4	4	5	5	2	1
3	3	1	5	3	2	1
4	3	4	4	2	1	1
4	2	2	5	2	5	3
3	5	2	5	3	5	3
2	5	4	5	2	3	2
5	5	4	4	3	5	4
4	4	2	3	4	4	2
4	4	5	5	4	3	2
4	4	3	4	5	5	3
5	5	5	5	5	1	1
3	4	3	5	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	3	1
4	3	2	4	2	4	3
5	5	4	4	3	2	1
3	4	3	5	2	1	1
3	5	1	5	3	5	3
4	4	2	4	4	4	1
4	4	2	4	4	4	1
4	4	2	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5
3	3	1	3	1	1	1
5	5	4	5	2	5	5
4	5	4	5	4	5	3
4	3	2	4	3	3	2
4	4	2	4	4	3	2
4	4	2	4	4	3	2
4	4	2	4	2	3	2

Y1.1	Y1.10	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
5	4	5	3	5	5	4	4	4	4
5	2	3	2	3	3	2	2	2	2
2	4	3	2	2	3	3	2	4	3
4	2	4	5	5	4	3	2	4	3
3	3	4	3	3	4	3	2	4	2
4	5	5	4	4	3	4	3	5	4
5	3	5	4	5	5	5	4	5	5
3	3	4	3	3	4	3	2	4	2
5	3	4	3	5	4	5	1	5	3
5	3	5	4	5	4	3	2	4	3
3	2	3	3	3	3	3	2	4	2
3	3	3	3	4	3	4	2	4	4
5	4	5	5	5	5	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	3	3	1	5	2
5	3	2	1	3	3	2	1	4	1
3	3	4	2	4	2	4	2	3	3
5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
5	3	5	5	5	5	3	2	4	5
5	3	5	5	5	5	3	1	3	5
4	1	4	4	4	2	3	1	2	1
4	5	5	4	4	3	4	3	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
3	2	4	2	4	2	3	1	4	2
4	3	4	4	4	4	4	2	4	3
5	3	5	4	5	4	3	2	4	3
4	3	4	3	3	3	4	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	3	4	4	5	1	5	2
5	5	5	5	5	3	3	2	5	3
5	4	5	3	5	5	4	4	4	4
3	5	4	1	5	5	2	3	3	4
3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
5	3	5	5	5	5	5	1	5	1
3	2	4	2	4	2	3	1	4	2
4	3	4	3	4	3	3	2	2	3
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	3	1	3	4
2	4	3	2	2	3	3	2	4	3
5	5	4	5	5	5	4	4	4	3

4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	3	4	2	4	4
3	3	4	2	4	2	4	2	3	3
4	4	5	5	4	5	3	4	2	4
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	3	4	3	3	4	3	2	5	3
4	3	5	4	4	4	4	3	5	3
4	4	5	4	5	1	4	5	4	4
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	2	2	3
3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
4	4	2	2	3	3	4	2	4	3
5	4	5	5	5	5	3	1	4	5
5	5	5	2	4	5	5	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	2	4	3
5	4	4	4	4	5	3	1	3	3
2	5	3	3	5	4	4	3	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	5	3	5	4
5	3	3	1	3	4	2	4	5	4
2	2	3	3	4	2	2	2	3	2
4	4	3	3	3	3	5	1	4	3
4	3	3	3	3	2	4	1	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	3	5	4
5	3	4	3	4	4	5	1	5	2
4	4	3	3	4	4	3	1	5	4
4	5	5	3	5	3	4	4	4	5
1	5	5	4	5	4	4	5	4	3
3	4	4	4	4	3	5	3	5	5
5	4	3	5	3	3	4	5	4	5
5	3	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	2	3	5	5	3	3	3	4
4	4	5	3	5	4	2	1	2	4
4	4	5	3	5	4	2	1	2	4
5	3	5	5	5	5	5	1	5	1
4	2	5	4	4	4	3	2	3	2
3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	3	4	5	3
5	3	4	4	4	4	3	3	3	3

5	3	3	5	3	5	2	1	1	3
4	2	3	2	5	4	5	4	2	2
4	3	5	3	3	3	2	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	1	3	2
4	4	2	2	3	3	4	2	4	3
4	3	5	4	4	4	4	3	5	3
4	3	4	3	3	4	3	2	5	3
3	4	4	4	3	4	4	2	4	4
2	5	4	3	2	4	3	2	3	4
4	4	4	2	4	2	2	4	4	5
4	5	4	5	5	3	2	2	4	4
4	5	3	4	4	5	3	4	4	5
4	4	5	5	4	5	3	4	2	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	3	5	4	5	4	5	4
5	2	5	3	4	4	3	2	3	2
5	5	5	5	5	3	3	2	5	3
4	2	4	4	4	3	3	1	5	2
5	3	4	4	4	3	2	2	3	3
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
4	2	4	5	5	4	3	2	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	4	4	4	2	4	3
5	3	4	3	5	4	5	1	5	3
5	3	4	3	4	4	4	2	4	3
5	3	4	4	4	3	2	2	3	3
5	5	5	5	5	3	4	3	5	2
4	3	5	3	3	3	2	2	3	3
5	2	5	3	4	4	3	2	3	2
2	4	4	2	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4	4	3
4	2	5	3	4	4	3	3	3	2
5	4	4	4	5	5	5	3	5	4
5	3	5	5	5	5	3	2	4	5
5	3	2	1	3	3	2	1	4	1

Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6
5	5	4	5	5	5
3	3	2	3	4	2
4	5	4	5	5	5
5	4	3	3	4	4
4	4	4	2	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	3
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4
3	3	3	4	3	4
2	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	1
5	5	4	2	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	4
4	4	4	2	4	2
3	3	3	2	4	2
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	3
5	5	4	2	4	1
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
2	2	2	4	4	5
3	3	2	3	4	2
5	5	5	1	5	3
4	4	4	2	4	2
4	4	4	5	5	1
5	5	5	5	5	4
5	5	5	3	4	3

4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	3
2	3	4	5	4	4
5	5	4	3	3	4
3	4	3	3	3	4
5	4	4	4	5	3
4	4	4	5	5	4
5	4	5	3	2	4
3	2	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	1
3	3	2	3	4	2
4	4	4	4	5	4
5	5	5	3	4	1
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	3	3
4	4	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3
4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	2	4	1
4	4	4	4	4	3
3	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5
2	4	5	3	4	5
4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5
5	5	4	4	4	2
5	5	4	4	4	2
5	5	5	4	5	3
4	4	4	4	5	5

3	3	2	3	4	2
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	3
2	4	4	4	5	5
3	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	3	4
4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	3
4	4	3	4	3	4
4	3	3	3	4	3
5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5
5	4	3	5	4	2
5	5	4	3	3	4
5	4	3	3	5	3
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4
3	4	4	5	5	4
5	4	3	3	5	3
5	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4
3	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4
5	5	4	3	5	5
5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	3
3	3	3	4	3	4

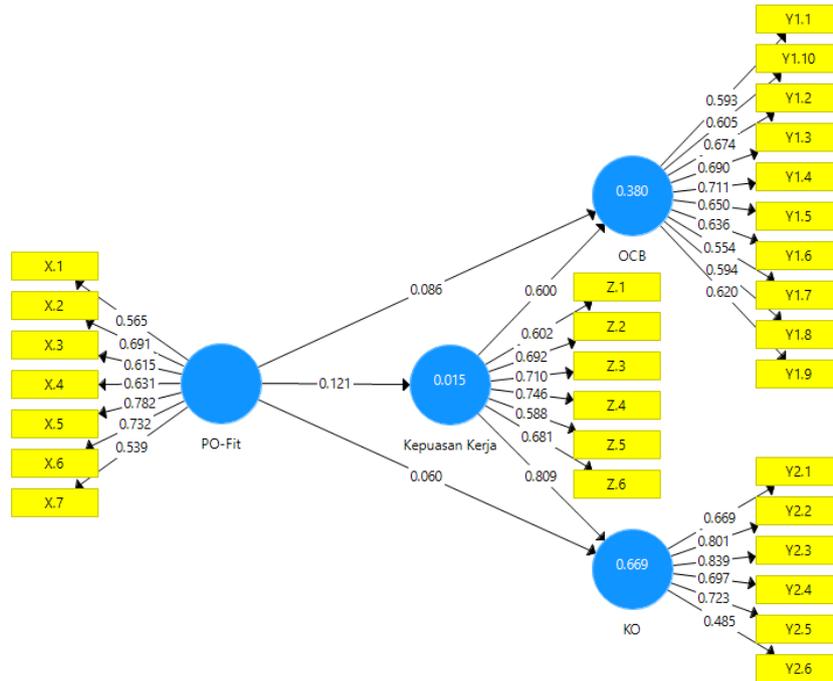
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
5	4	5	5	5	5
4	2	4	3	3	3
5	4	4	4	5	5
5	3	4	4	4	3
3	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5
3	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	3	5
5	5	4	5	5	5
3	5	5	3	3	3
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	5
3	2	4	4	4	3
4	3	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	5	3
4	2	4	3	3	3
5	5	5	5	1	5
3	3	4	4	4	5
3	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4

4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4
4	3	4	4	4	4
5	2	5	4	4	4
3	4	3	3	4	4
4	4	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	4	5	5	5
4	2	4	3	3	3
4	3	5	4	4	4
3	3	5	5	4	3
4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
2	4	3	5	5	5
4	3	4	4	5	5
4	4	5	5	5	3
3	4	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	5	4
4	3	5	5	4	4
4	4	5	2	3	5
5	4	4	4	4	5
3	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	4
3	4	5	4	5	3
3	4	5	4	5	3
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3
4	2	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

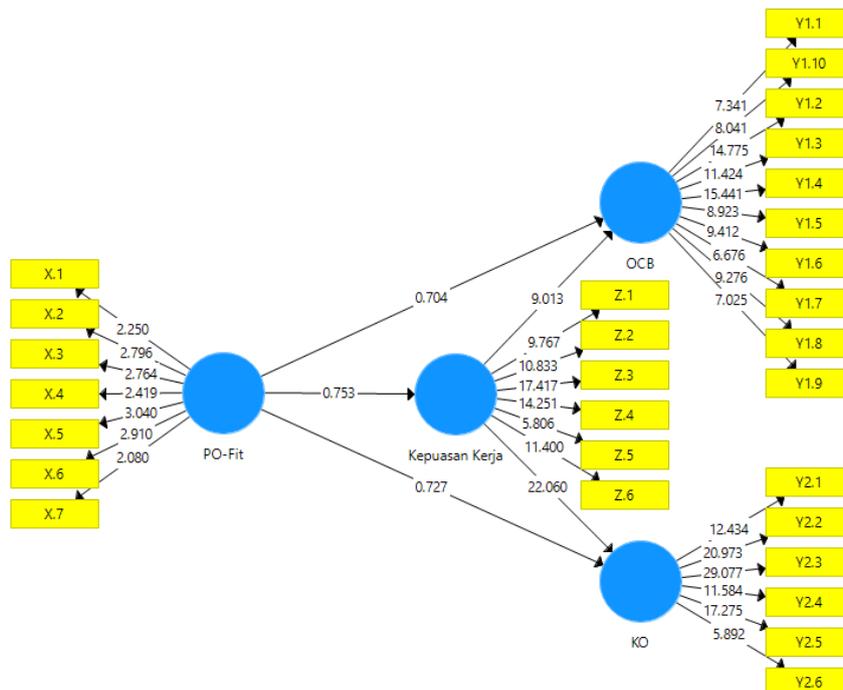
5	5	4	3	3	5
4	3	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4
4	3	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4
4	4	5	5	4	5
3	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	5
4	5	5	4	3	3
4	4	4	5	4	5
3	4	5	5	2	2
5	2	5	4	4	4
5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3
4	4	5	5	4	5
5	4	4	4	3	4
5	3	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	3
5	4	5	5	5	4
4	5	5	3	4	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4

Lampiran 3 Hasil *Output SmartPLS*

1. Hasil *PLS Algorithm*



2. Hasil *Bootstrapping*



Lampiran 4 Kriteria Produk

1. Boneless





2. Karkas



3. Parting





4. Sampingan





Lampiran 5 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nurul Yakin
NIM/Jurusan : 16510007/ Manajemen
Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : Pengaruh *Person-Organization Fit (P-O Fit)* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Pada Karyawan PT. Kraton Makmur Indonesia

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	24 Agustus 2020	Pengajuan Judul	1.
2.	9 September 2021	Bimbingan Bab 1	2.
3.	30 September 2021	Revisi Bab 1	3.
4.	18 Oktober 2021	Bimbingan Bab 1 dan 2	4.
5.	27 Oktober 2021	Bimbingan Bab 1, 2, dan 3	5.
6.	8 November 2021	Revisi Bab 1, 2, dan 3	6.
7.	15 November 2021	ACC Proposal Skripsi	7.
8.	9 Februari 2022	Seminar Proposal	8.
9.	15 Februari 2022	Revisi Proposal Skripsi	9.
10.	23 Februari 2022	Bimbingan Kuesioner	10.
11.	7 Juni 2022	Bimbingan Bab 4 dan 5	11.
12.	10 Juni 2022	Revisi Bab 4 dan 5	12.
13.	13 Juni 2022	ACC Sidang Skripsi	13.

Malang, 14 Juni 2022

Mengetahui:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002