

**PENGARUH KECOCOKAN ORANG-ORGANISASI DAN KECOCOKAN
ORANG-PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MODERATING**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2022

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tegar Grahatama Rastanti
NIM : 11190625
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KECOCOKAN ORANG-ORGANISASI DAN KECOCOKAN
ORANG-PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MODERATING”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Januari 2023

Yang menyatakan



(Tegar Grahatama Rastanti)
NIM.11190625

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KECOCOKAN ORANG-ORGANISASI DAN KECOCOKAN
ORANG-PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MODERATING**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

TEGAR GRAHATAMA RASTANTI

11190625

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 24 Januari 2023

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dr. Heru Kristanto, M.T. (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)	1. 
2. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. (Dosen Penguji)	2. 
3. Hardo Firmana G.G.M., S.E, M.Sc. (Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)	3. 

Yogyakarta, 27 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dra. Perminas Pangeran, M.Si.

Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph. D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH KECOCOKAN ORANG-ORGANISASI DAN KECOCOKAN
ORANG-PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MODERATING**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi maupun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiat atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 9 Januari 2023



Tegar Grahatama Kastanti

11190625

HALAMAN MOTTO

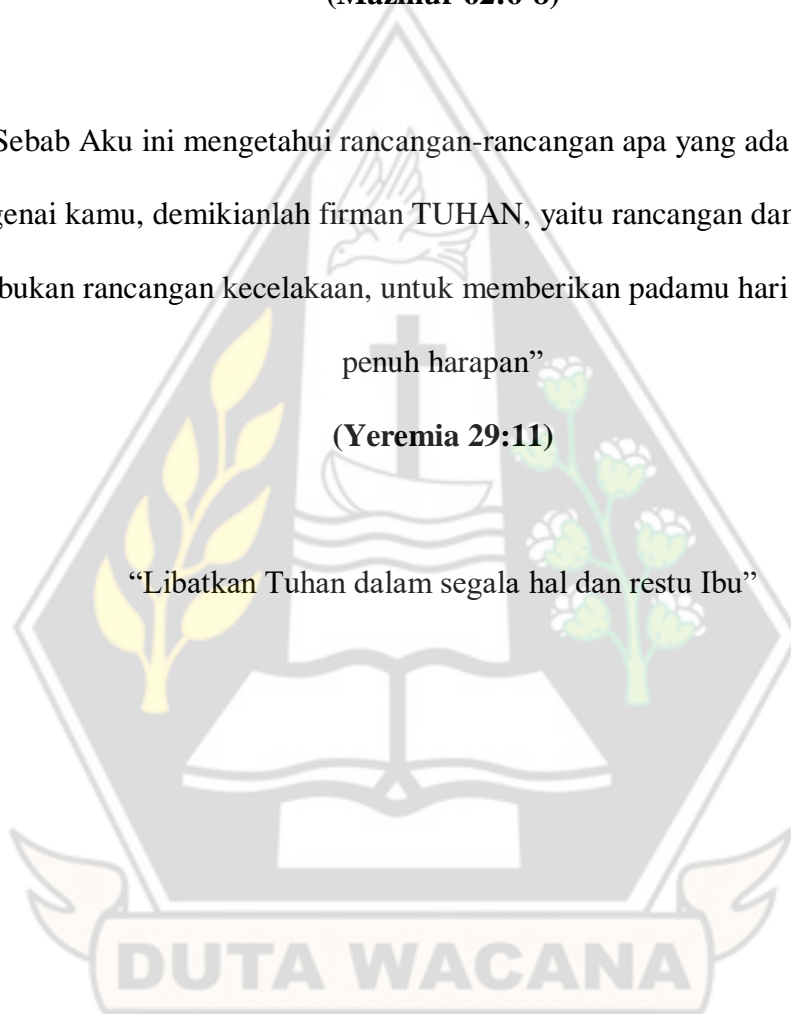
“Hanya pada Allah saja kiranya aku tenang, sebab dari pada-Nyalah harapanku. Hanya dialah gunung batuku dan keselamatanku, kota bentengku, aku tidak akan goyah. Pada Allah ada keselamatanku dan kemuliaanku; gunung batu kekuatanku, tempat perlindunganku ialah Allah!”

(Mazmur 62:6-8)

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan”

(Yeremia 29:11)

“Libatkan Tuhan dalam segala hal dan restu Ibu”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang menyertai dan menguatkan saat penulis menempuh Pendidikan.
2. Ibu Rina Ujianti selaku ibu kandung yang selalu mendukung, mengingatkan, dan membangunkan semangat dalam mengerjakan skripsi.
3. Egar selaku kakak yang selalu mendukung proses mengerjakan skripsi.
4. Bapak Hardo Firman Given Grice Manik, SE, M.Sc., selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing, mengarahkan, memberi saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dekan Fakultas dan Bapak Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan.
6. Kak Galih yang membantu, mengingatkan target, dan memberi semangat dalam mengerjakan skripsi.
7. Niasih, cici Melita, Imel, dan Geby, Safira yang selalu menemani, membantu, memberi semangat dan dukungan dalam mengerjakan skripsi.
8. Alex, Agung, dan yang memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi
9. Teman-teman yang selalu *support* selama menempuh Pendidikan S1 ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Hardo Firmana Given Grace Manik, SE, M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
3. Sahabat serta teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 9 Januari 2023



Tegar Grahatama Rastanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat untuk Peneliti.....	6
1.5.2 Manfaat untuk Perguruan Tinggi.....	6
1.5.3 Manfaat untuk Perusahaan	6
1.6 Batasan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori Pertukaran Sosial.....	8
2.2 Kecocokan Orang-Organisasi.....	9
2.2.1 Indikator Kecocokan Orang-Organisasi	10
2.3 Kecocokan Orang-Pekerjaan.....	11
2.3.1 Indikator kecocokan orang-pekerjaan.....	12
2.4 Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	12
2.4.1 Indikator perilaku kewargaan organisasional.....	13

2.5	Kepuasan kerja	15
2.5.1	Indikator kepuasan kerja	15
2.6	Penelitian Terdahulu	17
2.7	Pengembangan Hipotesis	19
2.7.1	Pengaruh Kecocokan Orang-Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	19
2.7.2	Pengaruh Kecocokan Orang-Pekerjaan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.....	20
2.7.3	Kepuasan kerja Memoderasi Hubungan antara Kecocokan Orang- Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	22
2.7.4	Kepuasan Kerja Memoderasi Hubungan antara Kecocokan orang- Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	23
2.8	Kerangka penelitian	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		25
3.1	Data dan Sumber Penelitian	25
3.2	Populasi dan Sampel	25
3.2.1	Populasi	25
3.2.2	Sampel Penelitian	25
3.3	Alat Pengumpulan Data	26
3.4	Uji kuesioner	27
3.4.1	Uji Validitas	27
3.4.2	Uji Reliabilitas.....	28
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
3.5.1	Indikator Kecocokan Orang-organisasi	31
3.5.2	Indikator Kecocokan Orang-pekerjaan.....	31
3.5.3	Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional	32
3.5.4	Indikator Kepuasan Kerja	32
3.6	Alat Analisis	33
3.6.1	Uji Simultan (Uji F).....	33
3.6.2	Analisis Regresi Berganda	33

3.6.3	Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1	Gambaran Umum	36
4.2	Profil Responden	36
4.3	Analisis Uji.....	41
4.3.1	Uji Validitas	41
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	43
4.4	Statistik Deskriptif	44
4.5	Uji Multikolinearitas	46
4.6	Pengujian Hipotesis	46
4.6.1	Uji F.....	46
4.6.2	Uji Regresi Linear Berganda	47
4.6.3	Analisis Moderated Regression Analysis (MRA).....	49
4.7.1	Pengaruh Kecocokan Orang-Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	51
4.7.2	Pengaruh Kecocokan Orang-Pekerjaan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.....	52
4.7.3	Kepuasan Kerja Memoderasi Hubungan antara Kecocokan Orang- Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.....	53
4.7.4	Kepuasan Kerja Memoderasi Hubungan antara Kecocokan Orang- Pekerjaan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	54
BAB V	KESIMPULAN.....	56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya	58
	DAFTAR PUSTAKA	59
	LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Skala Likert.....	27
Tabel 4.1 Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Kategori Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Kategori responden berdasarkan lama kerja	38
Tabel 4.4 Kategori responden berdasarkan Pendidikan terakhir	38
Tabel 4.5 Kategori responden berdasarkan sektor perusahaan	39
Tabel 4.6 Kategori Responden berdasarkan posisi di perusahaan.....	40
Tabel 4.7 Kategori berdasarkan provinsi tempat bekerja	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	43
Table 4.10 Hasil Uji Statistik	45
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Moderasi 1	49
Table 4.15 Hasil Uji Moderasi 2	49



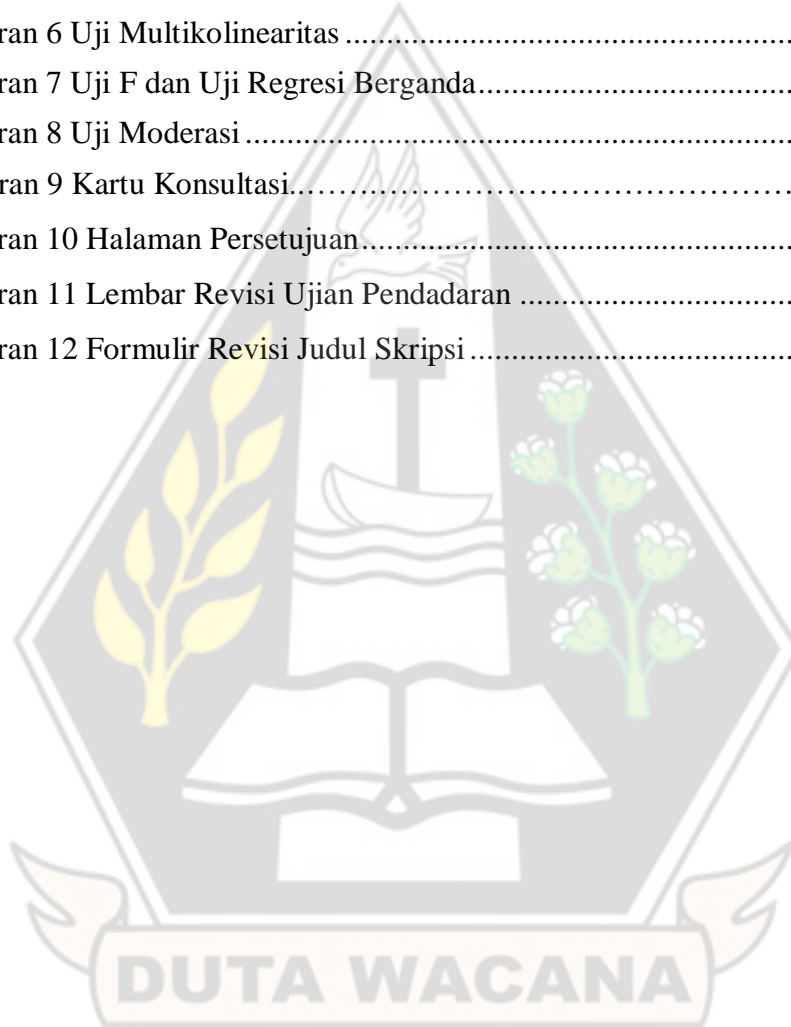
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka penelitian 24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	63
Lampiran 2 Data Responden	68
Lampiran 3 Analisis Deskriptif	94
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	95
Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif	100
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas	101
Lampiran 7 Uji F dan Uji Regresi Berganda.....	101
Lampiran 8 Uji Moderasi	102
Lampiran 9 Kartu Konsultasi.....	104
Lampiran 10 Halaman Persetujuan.....	106
Lampiran 11 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	107
Lampiran 12 Formulir Revisi Judul Skripsi	108



**PENGARUH KECOCOKAN ORANG-ORGANISASI DAN KECOCOKAN
ORANG-PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MODERATING**

Tegar Grahatama Rastanti

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

grahatamarastanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai moderating. Penelitian kuantitatif ini mengambil sampel menggunakan kuesioner dan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 180 responden. Analisis data: uji F, uji regresi linier berganda, dan uji moderasi. Hasil penelitian: kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional. Artinya, kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional di perusahaan. Kepuasan kerja sebagai variabel moderating memperkuat pengaruh kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Kata Kunci: Kecocokan Orang-Organisasi, Kecocokan Orang-Pekerjaan, Perilaku Kewargaan Organisasional, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT AND PERSON-JOB FIT
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH JOB
SATISFACTION AS MODERATOR**

Tegar Grahatama Rastanti

Departemnt Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

grahatamarastanti@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of person-organization fit and person-job fit on organizational citizenship behavior with job satisfaction as moderator. This quantitative research took samples using questionnaires and purposive sampling techniques. The sample was used by 180 respondents. Data analysis: F test, multiple regression test, and moderated regression analysis. The results of the study: person-organization fit and person-job fit have a significant effect on organizational citizenship behavior. This mean that person-organization fit and person-job fit will improve organizational citizenship behavior in the company. Job satisfaction as a moderator variable reinforces the influence of person-organization fit and person-job fit affects organizational citizenship behavior.

Keywords: *Person-Organization Fit and Person-Job Fit, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu perusahaan maupun organisasi terdapat hal yang dinilai penting keberadaannya salah satunya yaitu sumber daya manusia. Ini terjadi dikarenakan baiknya sumber daya manusia bisa mendukung organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan sekaligus sebagai modal agar mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai indikator dari kinerja sumber daya manusia, di mana kinerja karyawan yang baik bisa memberi pengaruh baik juga untuk kinerja perusahaan.

Karyawan (pekerja) dengan kinerja baik bisa mempunyai rasa kepercayaan dan keyakinan besar terhadap organisasi atau perusahaan. Karyawan tersebut akan memiliki peran penting terhadap proses *feedback* (timbang balik) dalam organisasi yang dikenal dengan istilah “perilaku kewargaan organisasional”.

Menurut Sandhika & Sobandi (2018), perilaku kewargaan organisasional merupakan perilaku seseorang yang secara sukarela dilakukan, di mana secara formal tidak meminta penghargaan dan tidak diatur oleh organisasi. Akan tetapi, perilaku tersebut dianggap mampu mendorong efisiensi dan efektivitas dari fungsi organisasi secara menyeluruh. Contohnya meliputi: memberikan ide atau pendapat baru yang dapat membangun departemen atau perusahaan tempatnya bekerja, memberikan bantuan secara sukarela terhadap sesama rekan kerja maupun pemimpin tanpa meminta imbalan tertentu, dan membantu memberikan pelatihan atau bimbingan terhadap karyawan yang baru bergabung dalam departemen tempatnya bekerja. Perilaku

kewargaan organisasional ini, apabila diterapkan pada individu, akan menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Hadirnya rasa antusiasme bekerja akan menghadirkan kemajuan pada organisasi.

Karyawan yang memiliki rasa kepercayaan besar terhadap organisasi memiliki kecocokan orang-organisasi. Menurut Henrik *et al.* (2022), kecocokan orang-organisasi didefinisikan tentang seberapa seseorang “cocok” dalam suatu organisasi. Secara umum, kecocokan orang-organisasi dapat didefinisikan sebagai kesesuaian antara individu dengan perusahaan tempatnya bekerja. Suatu kecocokan orang-organisasi dapat terjadi apabila terjadi: (a) suatu organisasi menyediakan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, atau (b) antara karyawan dengan organisasi memiliki karakteristik dasar yang serupa, atau (c) keduanya. Kecocokan orang-organisasi adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan penyesuaian diri terhadap organisasi, ide-ide, dan komitmen, karena dengan adanya hubungan antara seorang pekerja, nilai-nilai dan tujuan organisasi menjadi selaras (Sudibjo & Prameswari 2021).

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kilic & Asha (2010), kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan berhubungan positif dengan sikap kerja karyawan, dan dapat menjadi kesesuaian antara individu dengan organisasi/pekerjaan. Dengan demikian, apabila terjadi peningkatan dalam kesesuaian antara individu dan organisasi, maka efeknya terhadap karyawan akan menjadi lebih puas akan pekerjaannya, lebih berkomitmen, produktif, dan cenderung bertahan pada organisasi itu.

Kecocokan orang-pekerjaan dapat menjadi indikator kinerja pekerjaan, karena dengan kecocokan pekerjaan yang tinggi memiliki hasil kerja yang positif. Pada dasarnya setiap individu memiliki kemampuan dan keahliannya masing-masing, hal ini

juga diharapkan dapat diterapkan dalam dunia pekerjaan. Kecocokan orang-pekerjaan mengacu pada situasi di mana suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan individu karyawan di antaranya keterampilan, nilai, atau kemampuan yang dimiliki individu dalam pekerjaan yang diberikan (Daniel *et al.*, 2017). Menurut Afsar *et al.*, (2015), kecocokan orang-pekerjaan menitikberatkan pada tingkat analisis individu serta memastikan karyawan tersebut mempunyai keahlian teknis analisis individu untuk bekerja sesuai dengan tugasnya dan berkontribusi nilai tambah. Rasa kepuasan kerja akan tercipta apabila memiliki kecocokan dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang karyawan atas pencapaian dari hasil pekerjaan yang mereka kerjakan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi indikator peningkatan kinerja karyawan, produktivitas, dan komitmen (Radwan *et al.*, 2022). Farooqui *et al.*, (2014) berpendapat bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi banyak faktor, misalnya gaji, kualitas hidup, jenis kebijakan organisasi, administrasi, dan pengawasan.

Islam *et al.* (2014) mengemukakan dalam penelitiannya bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif juga mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasional karyawan. Konsep dari kepuasan kerja merupakan reaksi karyawan terhadap situasi kerja dan perasaan nyaman terhadap lingkungan kerja dalam aspek fisik dan psikologis. Kepuasan kerja ini digambarkan sebagai emosi/sikap pekerja (karyawan) terhadap pekerjaan yang erat kaitannya dengan keterlibatan kerja (Ren *et al.*, 2022).

Peneliti menjadikan Pulau Jawa sebagai tempat penelitian karena Pulau Jawa termasuk ke dalam pulau terluas di urutan 13 di dunia. Dalam aspek ekonomi, Pulau

Jawa memiliki kontribusi lebih terhadap perekonomian nasional. Menurut data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Pulau Jawa memiliki kontribusi tertinggi terhadap PDB sebesar 56,55% dalam struktur perekonomian di Indonesia pada triwulan II tahun 2022. Penopang pertumbuhan utama perekonomian Pulau Jawa ini dari sektor industri dan perdagangan, sehingga tenaga kerja terkonsentrasi di Pulau Jawa. Badan Pusat Statistik (2020), Provinsi dengan angkatan kerja terbanyak adalah Jawa Barat sebanyak 24,2 juta, Jawa Timur sebanyak 22,26 juta, dan Jawa Tengah sebanyak 18,7 juta. Menyusul berikutnya masih dimiliki oleh provinsi di Pulau Jawa, yaitu Banten dan DKI Jakarta. Aktivitas ekonomi di Indonesia terpusat di wilayah tersebut dan banyak karyawan yang dapat dijadikan responden penelitian.

Dalam cakupan yang lebih luas, penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Navneet & Lakhwinder (2021), untuk mengetahui apakah kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan memiliki pengaruh pada perilaku kewargaan organisasional karena terdapat kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Sehingga, peneliti tertarik meneliti mengenai pengaruh kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai moderating di Pulau Jawa.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran latar belakang, muncul hal menarik guna diteliti:

1. Penelitian Navneet & Lakhwinder (2021) masih terbatas pada organisasi perbankan dan hanya di sektor swasta, sehingga pada penelitian ini tidak ada batasan organisasi.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Ketertarikan peneliti guna mengetahui:

1. Apakah kecocokan orang-organisasi mempunyai pengaruh pada perilaku kewargaan organisasional?
2. Apakah kecocokan orang-pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional?
3. Apakah terdapat efek moderasi kepuasan kerja pada kecocokan orang-organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional?
4. Apakah terdapat efek moderasi kepuasan kerja pada kecocokan orang-pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasional?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Menganalisis apakah kecocokan orang-organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional
2. Menganalisis apakah kecocokan orang-pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional
3. Menganalisis apakah terdapat efek moderasi kepuasan kerja pada kecocokan orang-organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional
4. Menganalisis apakah terdapat efek moderasi kepuasan kerja pada kecocokan orang-pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasional

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat untuk Peneliti

Mampu menambah pengetahuan juga wawasan luas dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan terutama pada bidang perilaku sumber daya manusia tertuang di variabel yang akan diteliti yakni pengaruh kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai moderating.

1.5.2 Manfaat untuk Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya kajian dan referensi perpustakaan di Universitas Kristen Duta Wacana khususnya di pada bidang Sumber Daya Manusia.

1.5.3 Manfaat untuk Perusahaan

Diharapkan penelitian dapat ikut berkontribusi dalam memberikan pertimbangan bagi perusahaan pada pengelolaan serta mengembangkan sumber daya manusia.

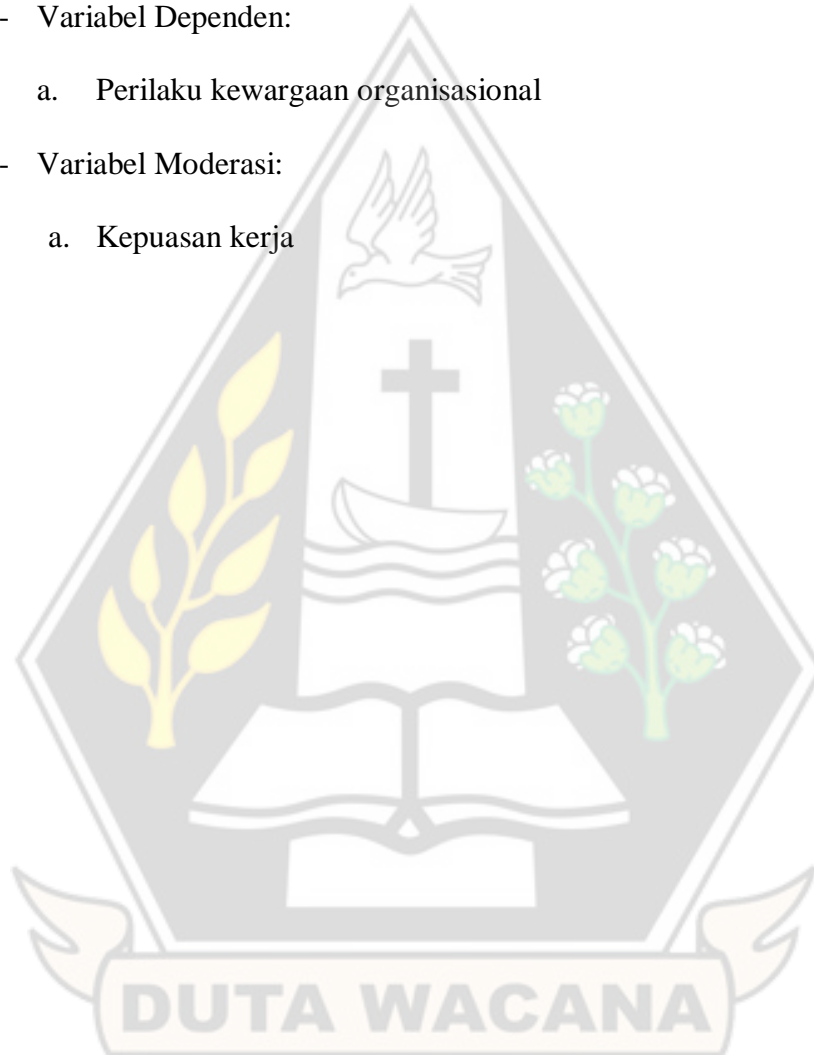
1.6 Batasan Penelitian

Penelitian dibatasi pada:

1. Penelitian dilangsungkan di Pulau Jawa
2. Penelitian dilaksanakan pada rentang bulan Oktober-Desember
3. Responden ialah karyawan perusahaan dengan profil responden :
 - Jenis kelamin : Laki-laki dan Perempuan
 - Usia : 18-50 tahun
 - Tingkat Pendidikan : SMA/SMK, D3, Sarjana, dan pasca sarjana

4. Variabel penelitian

- Variabel Independen:
 - a. Kecocokan orang-organisasi
 - b. Kecocokan orang-pekerjaan
- Variabel Dependen:
 - a. Perilaku kewargaan organisasional
- Variabel Moderasi:
 - a. Kepuasan kerja



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Didasarkan pada hasil penelitian, bisa disimpulkan:

1. Kecocokan orang-organisasi berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasional. Sebagian besar karyawan merasa mempunyai kesamaan tempat kerja dengan diri pribadi karyawan, terutama dalam hal kepedulian dengan orang lain. Karyawan akan lebih menunjukkan perilaku sukarela di mana mereka merasa organisasi tempat mereka bekerja dapat memberikan dan memenuhi kebutuhan, keamanan karyawan sehingga mereka memiliki kepercayaan kepada organisasi. Karyawan harus memiliki kecocokan orang-organisasi sesuai pada nilai-nilai organisasi misalnya nilai-nilai profesionalisme, kepedulian juga pelayanan tinggi juga dan kemitraan yang adil, kerja sama dan keragaman.
2. Kecocokan orang-pekerjaan berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasional. Hal ini berlaku apabila seorang karyawan kecocokan orang-pekerjaan rendah, maka mereka perilaku kewargaan organisasional juga rendah. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kecocokan orang-pekerjaan membantu meningkatkan perilaku kewargaan organisasional, di mana karyawan akan secara sukarela untuk mengikuti aktivitas atau kegiatan pada organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan organisasi tersebut. Karyawan dapat lebih memperhatikan keterampilan dan kemampuan serta kecocokan setiap individu dalam melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan guna untuk meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya, karyawan

dengan perusahaan dan menciptakan perilaku individu yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan di luar dari tugasnya.

3. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memberikan dampak lebih pada kecocokan orang-organisasi pada perilaku kewargaan organisasional. Hal ini diasumsikan pada bertambahnya kepuasan kerja karyawan yang memiliki kecocokan orang terhadap organisasi tempatnya bekerja maka perilaku kewargaan organisasional akan semakin meningkat. Seperti contohnya keinginan mereka yang secara sukarela untuk melakukan tugas di luar tugas utama mereka atau tingkat ketidakhadiran (absen) cenderung rendah. Karyawan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja, dikarenakan karyawan memiliki keinginan untuk mengambil pekerjaan lain sehingga pekerjaan tetap selesai tepat waktu dan tujuan organisasi akan tercapai.
4. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan semakin tinggi pengaruhnya pada kecocokan orang-pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Kecocokan orang-pekerjaan ini akan tercapai apabila pekerjaan yang ditekuni karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Karyawan harus memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, sehingga akan merasa senang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya tanpa harus mengeluh. Sehingga akan timbul sikap perilaku kewargaan organisasional dalam diri karyawan.
5. Perusahaan hendaknya pada proses seleksi menetapkan standar dengan cara melihat kompetensi, nilai profesionalisme, juga nilai sosial agar bisa menyeleksi calon karyawan sesuai kebutuhan organisasi. Hal tersebut untuk memastikan agar

para kandidat dengan kesamaan nilai perusahaan atau organisasi yang akan diterima.

6. Perusahaan dapat memberikan pelatihan pengembangan guna menyetarakan perbedaan kompetensi pada karyawan. Hal lain juga dapat diberikan berupa kesempatan mendapatkan pendidikan tinggi dan perencanaan karir sehingga bisa meningkatkan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Program pengembangan dari perusahaan seperti studi banding, project, seminar dan *workshop*.

5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini, terdapat keterbatasan karena pengujian pada penelitian hanya dilakukan di Pulau Jawa serta belum melakukan pengujian di provinsi ataupun pulau lainnya yang ada di Indonesia. Oleh karena itu diperlukan cakupan yang lebih luas lagi terhadap hasil penelitian ini yang dapat memperkaya hasil penelitian selanjutnya. Penelitian juga bisa dilaksanakan dengan metode kualitatif, seperti wawancara langsung supaya hasilnya bisa spesifik dan mengerucut.

Variabel penelitian juga bisa dikembangkan lagi yaitu dengan menguji variabel lain dan memiliki pengaruh pada perilaku kewargaan organisasional seperti *turnover intention* yang dapat disesuaikan dengan perilaku kewargaan organisasional sesuai pada penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105–116.
- Ahmad, S., & Dastgeer, G. (2014). Role of Perceived P-O Fit on Employee Commitment , Employee Engagement and OCB . The moderating role of organizational socialization. *Global Adavanced Research Journal of Management and Business Studies*, 3(6), 274–286.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2017). Pengaruh Person Job Fit dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 57–66.
- Alfi. (2021). The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediator: Study of Local Government Employees in Tojo Una-Una Regency. *Business Management Dynamics*, 10(12), 17–28.
- Amri, E. (1997). *Perkembangan Teori Pertukaran, Struktural Fungsional, dan Ekologi Budaya: Implementasi dan Sumbangmya dalam Studi Antropologi Budaya*. 1–98.
- Ananda et al., (2022) Pengaruh person job fit dan Person organizerion fit terhadap komitmen organisasional dan Organization Citizenship Behavior (OCB
- Andela, M., & van der Doef, M. (2019). A Comprehensive Assessment of the Person–Environment Fit Dimensions and Their Relationships With Work-Related Outcomes. *Journal of Career Development*, 46(5), 567–582.
- Archana, P. A., Kumar, D. S. P., & Kausalya, D. R. (2017). Survei tentang Perilaku Tempat Kerja: Peran Kecocokan & Pemberdayaan Orang-Pekerjaan, Bukti. *Jurnal Internasional Matematika Murni dan Terapan*, 116, 117-120
- Ashfaq, B. (2020). Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 19–39.
- 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.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946–959.
- Chuang, A., Shen, C. T., & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65(1), 66–98.

- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* 12th Edition. In *Business Research Methods*.
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369–376.
- Deschênes, A. A. (2021). Satisfaction with work and person–environment fit: are there intergenerational differences? An examination through person–job, person–group and person–supervisor fit. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 24(1), 60–75.
- Eschleman, K. J., Mast, D., Coppler, Q., & Nelson, J. (2019). Organizational factors related to attracting job seekers higher in hardiness. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 169–179.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 122–129.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672–691.
- Ghozali, Imam. 2013 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Hair, J. F. Jr. et al. 2010, *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited. Harlow. England
- Islam, T., Khan, S. ur R., Ahmad, U. N. U., & Ahmed, I. (2014). Exploring the Relationship Between POS, OLC, Job Satisfaction and OCB. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, 164–169.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347–359.
- Khalili, A. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 1004–1015.
- Koomson, S. (2021). Psychological contract breach moderates job satisfaction–citizenship behaviour relationship. *PSU Research Review*.
- Kristof-brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work : a Meta-Analysis of Person-Jo. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.

- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Dinamik*, 14(2), 90–97.
- Lim, S., Lee, K. H., & Bae, K. H. (2019). Does person-organization fit mediate the relationship between affect-based work antecedents and public employee job satisfaction? *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 5(2), 134–154.
- Luh, N., Purjani, P., & Riana, G. (2018). The Implication of Person-Job Fit and Person - Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Science and Research*, 8(9), 1625–1630.
- Ma, E., Qu, H., Wilson, M., & Eastman, K. (2013). Modeling OCB for Hotels: Don't Forget the Customers. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 308–317.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Mensah, J. K., & Bawole, J. N. (2018). Testing the mediation effect of person-organisation fit on the relationship between talent management and talented employees' attitudes. *International Journal of Manpower*, 39(2), 319–333.
- Nur Iplik, F., Can Kilic, K., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644–661.
- Novitasari, S. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal
- Paramita, P. D., & Wibowo, A. B. (2021). The Effect Of Compensation And Employee Empowerment On Organization Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction As A Moderating Variable: Case Study On Production Employees PT. Real Glass Semarang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 876–887.
- Pendidikan, K., Kebudayaan, D. A. N., Inovasi, P., Dan, P., Pps, S., Inovasi, P., Pps, S., Ph, D., Inovasi, P., Dan, P., & Pps, S. (2019). *Dan kebudayaan*. 031, 31–32.
- Player, D., Youngs, P., Perrone, F., & Grogan, E. (2017). How principal leadership and person-job fit are associated with teacher mobility and attrition. *Teaching and Teacher Education*, 67, 330–339.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Qureshi, H., Lambert, E. G., Abboud, M., Frank, J., Hines, C., & Thakur, M. (2023). International Journal of Law , Crime and Justice Testing the job demands-resources model for Indian correctional staf job satisfaction. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 72(May 2022), 100564

- Radwan, R. M., Bentley, J. P., Patterson, J. A., Dixon, D. L., & Salgado, T. M. (2022). Predictors of job satisfaction among pharmacists: A regional workforce survey. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 5(August 2021), 100124.
- 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.
- Rurkkhum, S. (2018). The impact of person-organization fit and leader-member exchange on withdrawal behaviors in Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2–3), 114–129.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Organizational Citizenship Behavior As a Factor Affecting Employee Performance. *Manajerial*, 3(5), 174–183.
- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M., & Ogino, T. (2021). The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses. *Applied Nursing Research*, 61(March), 151479.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung. Alfabeta.
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59.
- Tanwar, K., & Kumar, A. (2019). Employer brand, person-organisation fit and employer of choice: Investigating the moderating effect of social media. *Personnel Review*, 48(3), 799–823.
- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212–229.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, 37(3), 275–307.
- Yusup, Febrianawati. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Vol. 7(1): 17 – 23