



**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *KEPUASAN KERJA* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT* PADA RS BINA SEHAT JEMBER**

*THE INFLUENCE OF PERSON ORGANIZATION FIT AND JOB SATISFACTION BASED ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR BY MEANS ORGANIZATIONAL COMMITMENT NURSE IN RS BINA SEHAT JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh :

**Budi Waluyo**  
**NIM.120810201362**

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2018**



**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *KEPUASAN KERJA* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT* PADA RS BINA SEHAT JEMBER**

*THE INFLUENCE OF PERSON ORGANIZATION FIT AND JOB SATISFACTION BASED ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR BY MEANS ORGANIZATIONAL COMMITMENT NURSE IN RS BINA SEHAT JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

**Budi Waluyo**  
**NIM.120810201362**

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Budi Waluyo  
NIM : 120810201362  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Perawat Pada RS Bina Sehat Jember.

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 11 Januari 2018

Yang menyatakan,

Budi Waluyo  
NIM: 120810201177

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Perawat Pada RS Bina Sehat Jember

Nama Mahasiswa : Budi Waluyo

NIM : 120810201362

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 11 Januari 2018

**Dosen Pembimbing I**

**Dosen Pembimbing II**

**Dr. Sri Wahyu Lely, S.E., M.Si**  
NIP. 197405022000032001

**Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si**  
NIP. 197309082000032001

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen**

**Dr. Ika Barokah S, S.E., MM**  
NIP. 197805252003122002

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI  
KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RS BINA SEHAT JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : BUDI WALUYO**  
**NIM : 120810201362**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**23 Januari 2018**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Purnamie Titisari S.E M.Si. : (.....)**  
**NIP. 197501062000032001**

**Sekretaris : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb. : (.....)**  
**NIP. 196304021988021001**

**Anggota : Dr. Elok Sri Utami M.Si : (.....)**  
**NIP. 196412281990022001**

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Jember**

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E,MM., Ak**  
**NIP. 197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Ya Robbal Alamin, maka selesailah tugas dan tanggung jawab saya sebagai mahasiswa. Semua ini berkat rahmat & ridho Allah SWT serta orang tua yang selalu mendoakan yang terbaik. Saya percaya bahwa kekuatan do'a akan mengalahkan segalanya, dan Saya persembahkan sebagai bentuk pengabdian, hormat, dan ungkapan terima kasih saya kepada :

1. Ayah saya Marsono dan Ibu saya Siti Hosniah yang telah tulus memberikan kasih sayang dan pengorbanan serta nasihat selama ini hingga saya bisa seperti ini. Terima kasih telah merawat serta mendidik juga memberikan dorongan semangat dan motivasi.
2. Kakak saya Tri Mariati dan Siti Alinnah yang telah senantiasa memberikan dorongan dan semangat tiada henti.
3. Untuk dosen pembimbing skripsi Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly S.E., M.Si dan Ibu Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si yang selalu sabar membimbing dan mengajari hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan optimal.
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan, pengalaman dan memotivasi diri untuk belajar dan menggali ilmu lebih tinggi.
5. Teman-teman jurusan Manajemen 2012 dan semua yang telah membantu serta memberi dukungan.
6. Dan Almamater yang sangat saya banggakan yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

"Jika Allah menolong kamu, maka tidak ada orang yang dapat mengalahkan kamu, tetapi jika Allah membiarkan kamu (tidak memberi pertolongan), maka siapa yang dapat menolongmu setelah itu? Karena itu, hendaklah kepada Allah saja orang-orang beriman bertawakal."

(Q.S Ali Imron: 160)

"Jika kita mempunyai keinginan yang kuat dari dalam hati, maka seluruh alam semesta akan bahu membahu mewujudkannya."

(Ir. Soekarno)

"If you don't love something, you're not going to go the extra mile, work the extra weekend, challenge the status quo as much."

(Steve Jobs)

RINGKASAN

**Pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Perawat Pada RS Bina Sehat Jember;** Budi Waluyo; 120810201362; 2018; 124 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

RS Bina Sehat Jember merupakan salah satu rumah sakit swasta yang dapat digolongkan sebagai institusi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. RS Bina Sehat Jember dalam usaha layanan kesehatan sesuai dengan visi dan misinya bertujuan untuk mewujudkan pelayanan kesehatan swasta yang berkualitas sesuai kebutuhan dan kemampuan masyarakat serta perkembangan iptek dilandasi iman dan taqwa. Salah satu cara mencapai tujuan tersebut adalah dengan senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk tenaga perawat, karena perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki proporsi terbanyak dalam unit pelayanan rumah sakit. RS Bina Sehat Jember harus berupaya semaksimal mungkin dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk tenaga perawat sehingga dapat bersaing dan menjadi badan usaha yang bisa melayani kebutuhan masyarakat dalam bidang jasa pelayanan kesehatan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah perawat RS Bina Sehat Jember yang berjumlah 143 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 orang dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat pada RS Bina Sehat Jember.

## SUMMARY

**The Influence Of Person Organization Fit and Job Satisfaction Based Organizational Citizenship Behavior By Means Organizational Commitment Nurse In RS Bina Sehat Jember;** Budi Waluyo; 120810201362; 2018; 124 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

RS Bina Sehat Jember is a private hospital that can be classified as a service provider institution that also rely on the quality of services provided to the community. RS Bina Sehat Jember in health care business in accordance with its vision and mission aims to realize a quality private health services according to the needs and abilities of society and the development of science and technology based on faith and taqwa. One way to achieve this goal is to constantly improve the quality of human resources for nurses, because nurses are part of the health workers who have the highest proportion in the hospital service unit. RS Bina Sehat Jember should make every effort possible in improving the quality of human resources for nurses so that they can compete and become a business entity that can serve the needs of the community in the field of health services.

This research use explanatory as the research design and method. The population of this research was nurse RS Bina Sehat Jember totalling 143 people and the sample in this study amounted to 102 people using simple random sampling. The analytical tools used in this research is path analysis.

The results of this research show that person organization fit positive and significant effect against the organizational commitment, job satisfaction the positive and significant effect against the commitment of the Organization, person organization influential positive fit and organizational citizenship behavior significantly to nursing job satisfaction, positive and significant effect against the organizational citizenship behavior, organizational commitment of nurses the positive and significant effect against organizational citizenship behavior nurses on RS Bina Sehat Jember.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT dan karunianya yang besar sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

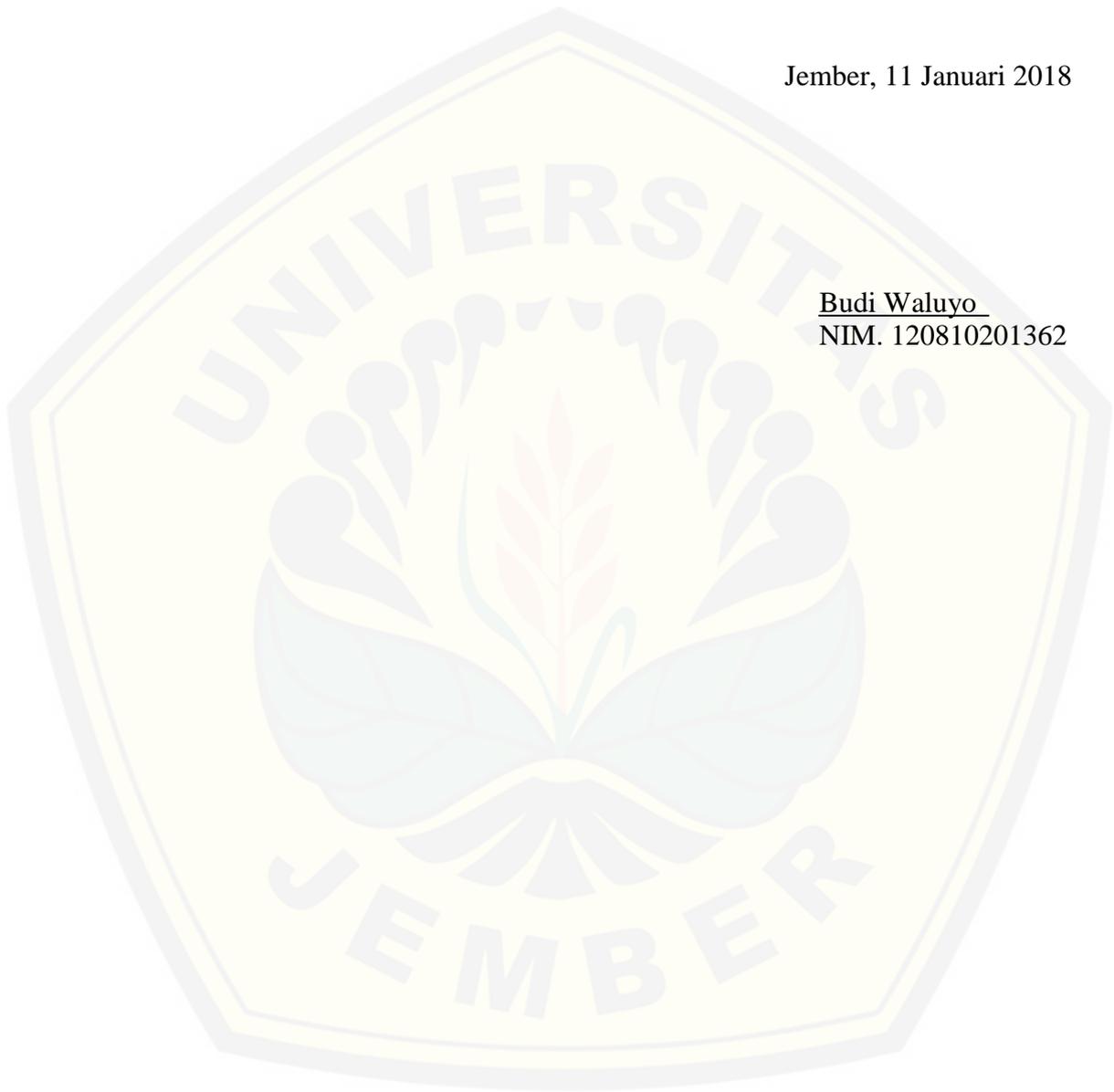
Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati disampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,AK,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Sri Wahyu Lely, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
4. Dr. Deasy Wulandari, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Jember atas ilmu yang diberi sehingga sampai akhirnya studi ini dapat diselesaikan.
6. Seluruh karyawan Rumah Sakit Bina Sehat jember atas bantuan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ayahanda Marsono , Ibunda Siti Hosniah, atas dukungan moril, materiil, doa yang tak terhingga, serta pelajaran hidup yang sangat berarti.
8. Rekan-rekan seperjuangan atas kebersamaan, ketulusan uluran tangan, dan dorongan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 11 Januari 2018

Budi Waluyo  
NIM. 120810201362



DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAM JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Person Organization Fit.....	8
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3. Komitmen Organisasi .....	15
2.1.4. Organizational Citizenship Behavior .....	18
2.2. Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	27

2.4 Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1 Populasi .....	31
3.2.2 Sampel .....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3.1 Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data .....	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5 Identifikasi Variabel .....	33
3.6 Definisi Operasional .....	33
3.7 Skala Pengukuran .....	36
3.8 Metode Analisis Data .....	36
3.8.1 Uji Instrumen.....	36
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	37
3.8.3 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	38
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.10 Uji Hipotesis .....	40
3.11 Menghitung Jalur .....	41
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah .....	43
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.1.2 Gambaran Umum RS Bina Sehat Jember.....	46
4.1.3 Visi, Misi dan Motto RS Bina Sehat jember .....	51
4.1.4 Nilai-nilai (Budaya) Rumah Sakit .....	52
4.1.5 Tujuan dan Sasaran Strategis.....	52

4.2 Karakteristik Responden.....	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	55
4.3 Deskripsi Variabel .....	56
4.3.1 Deskripsi Variabel <i>Person Organization Fit</i> .....	57
4.3.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	58
4.3.3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	59
4.3.4 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	59
4.4 Uji Instrumen Data .....	60
4.5 Uji Normalitas Data.....	62
4.6 Analisis Jalur .....	63
4.7 Uji Asumsi Klasik .....	66
4.8 Uji Hipotesis .....	70
4.9 Perhitungan Analisis Jalur .....	73
4.10 Pembahasan hasil Penelitian.....	74
4.10.1 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasi .....	74
4.10.2 Pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Organisasi .....	76
4.10.3 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap <i>Organizational         Citizenship Behaviour</i> .....	77
4.10.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship         Behavior</i> .....	79
4.10.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational         Citizenship Behavior</i> .....	81
4.11 Keterbatasan Penelitian .....	83

<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>90</b>

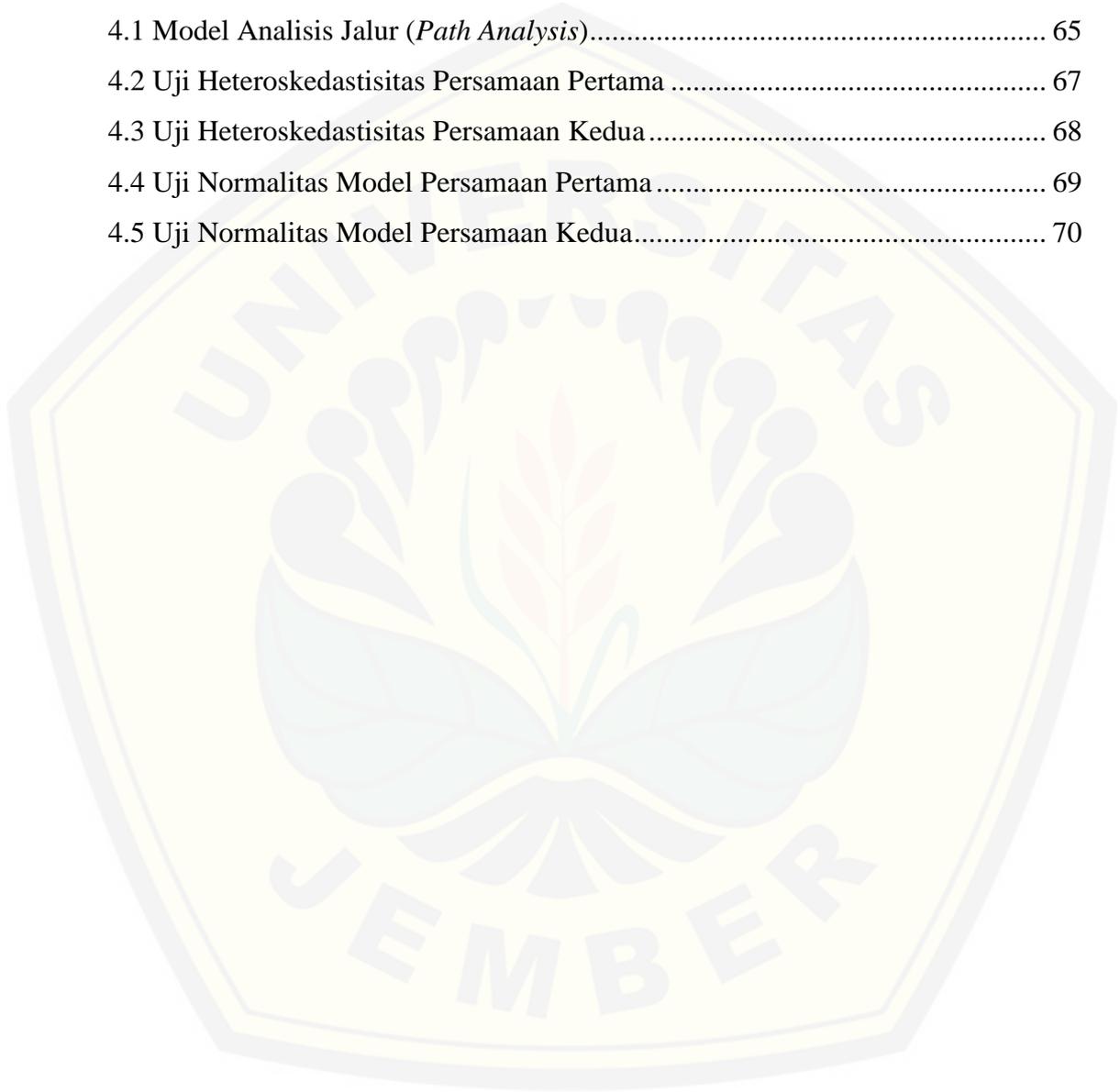


DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
4.1 Jenis Pelayanan Medik RS Bina Sehat.....	46
4.2 Prestasi RS Bina Sehat Jember .....	50
4.3 Usia Responden.....	53
4.4 Jenis Kelamin Responden .....	54
4.5 Pendidikan Terakhir Responden .....	55
4.6 Lama kerja Responden.....	56
4.7 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel <i>Person Organization Fit</i>	57
4.8 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	58
4.9 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi ....	59
4.10 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	60
4.11 Hasil Uji Validitas.....	61
4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.13 Hasil Uji Normalitas Data.....	63
4.14 Hasil Path Analysis Variabel .....	64
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.16 Uji t .....	71

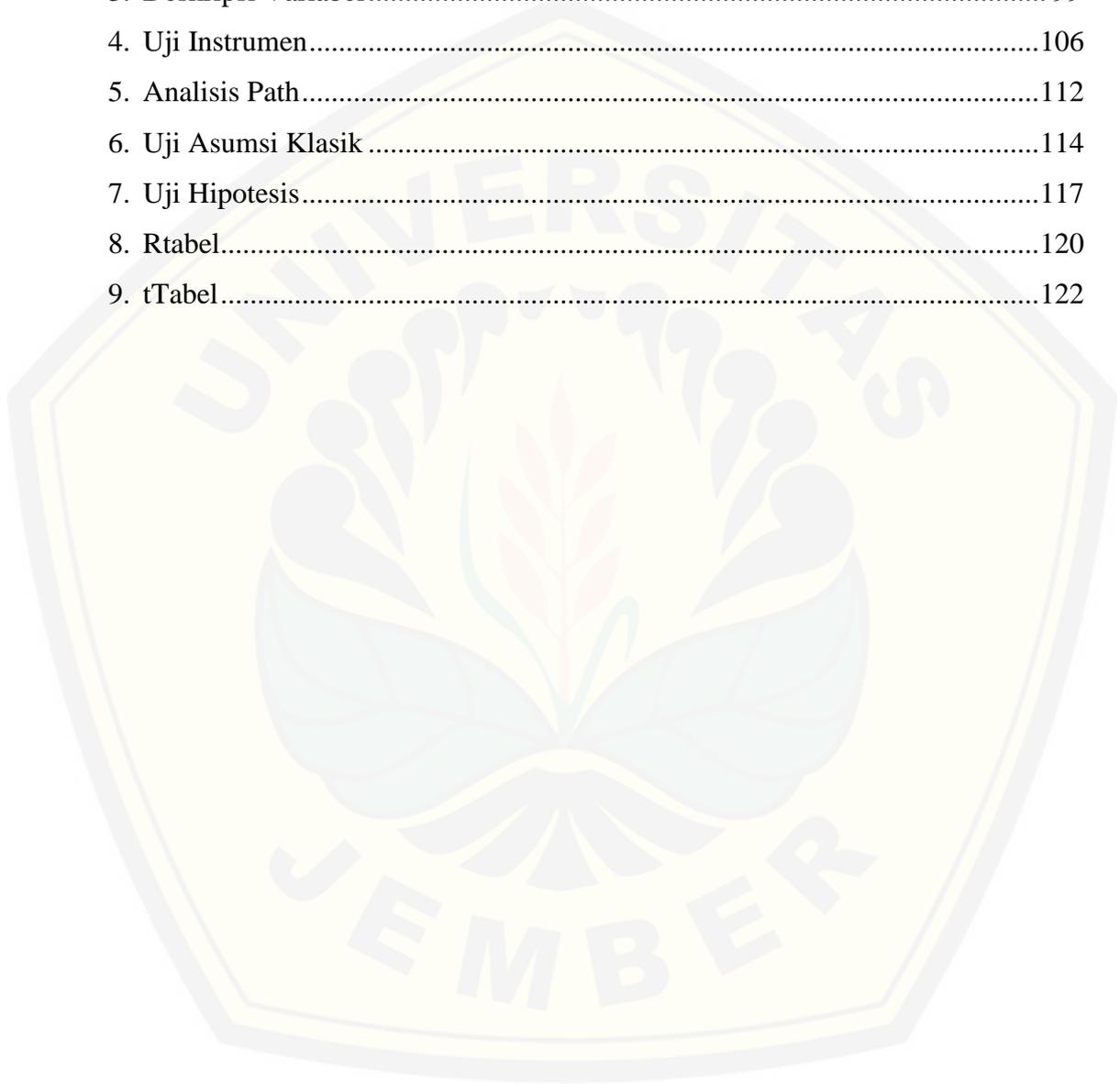
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	27
3.1 Model Analisis Jalur .....	38
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	43
4.1 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	65
4.2 Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama .....	67
4.3 Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua.....	68
4.4 Uji Normalitas Model Persamaan Pertama .....	69
4.5 Uji Normalitas Model Persamaan Kedua.....	70



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	90
2. Data Jawaban Responden.....	94
3. Deskripsi Variabel.....	99
4. Uji Instrumen.....	106
5. Analisis Path.....	112
6. Uji Asumsi Klasik.....	114
7. Uji Hipotesis.....	117
8. Rtabel.....	120
9. tTabel.....	122



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selama ini tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah menarik, menahan dan mengembangkan karyawannya. Beberapa cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu karyawan dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada masing-masing individu. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat membentuk perilaku karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Pemahaman terhadap *Person Organization Fit* dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. *Person Organization Fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof dalam Astuti, 2010:43). Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi juga bergantung pada bagaimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Ketika setiap karyawan melakukan aktivitas organisasi maupun individu, hasilnya adalah tergantung apa yang mereka rasakan dan dapatkan dari organisasi. Jika dalam kenyataannya karyawan tersebut lebih banyak merasakan ketidakcocokan dengan karakteristik pekerjaan maupun organisasi maka akan muncul tekanan yang akan berdampak terhadap kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap organisasi tersebut. Pada dasarnya, seseorang dalam bekerja akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya apabila mereka merasa nyaman terhadap pekerjaannya dan hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Rawung, Roring dan Siwi (2014) yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Robbins (Titisari, 2014:16) mengemukakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Sementara setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans dalam Dyah, Rusdiati dan Suparjo, 2013:76). Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi dan Riana (2014)

yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2007:110) yaitu suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. (Kreitner dan Kinicki, 2003:274).

Perilaku dari karyawan yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role* yang disebut *organizational citizenship behavior* (Ulrich dalam Kelana, 2009:60). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001). *Organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007:121). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Kusumawati (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan guna menghadapi perubahan global yang menuntut organisasi untuk mampu menjawab setiap tantangan perubahan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang dan salah satunya organisasi di bidang kesehatan yaitu Rumah Sakit. Paradigma jasa kesehatan saat ini sudah mengalami perubahan yang mendasar. Perubahan yang terjadi dikarenakan saat ini pelayanan kesehatan

terutama di Rumah Sakit (RS) telah menjadi sebuah badan usaha yang mempunyai banyak unit bisnis strategis (Ristrini, 2005). Banyak unsur yang berperan dan mendukung berfungsinya operasional suatu organisasi Rumah Sakit, salah satu unsur utama pendukung tersebut adalah sumber daya manusia (SDM) yang padat karya dan berkualitas tinggi, yang disertai kesadaran akan penghayatan pengabdian kepada kepentingan pasien (Handoko, 2003).

RS Bina Sehat Jember merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Jember yang berada di Jalan Jayanegara Nomor 7 Kecamatan Kaliwates, Jember. Rumah sakit tersebut termasuk rumah sakit ber-type C. Sebagai rumah sakit swasta, RS Bina Sehat Jember dapat digolongkan sebagai institusi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. RS Bina Sehat Jember dalam usaha layanan kesehatan sesuai dengan visi dan misinya bertujuan untuk mewujudkan pelayanan kesehatan swasta yang berkualitas sesuai kebutuhan dan kemampuan masyarakat serta perkembangan iptek dilandasi iman dan taqwa. RS Bina Sehat Jember yang saat ini berstatus Badan Layanan Umum harus tetap meningkatkan kualitas pelayanan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Selain dikarenakan untuk dapat bersaing dengan Rumah Sakit sejenis lainnya, juga untuk mempertahankan status Badan Layanan Umum yang sudah mendapatkan Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit dari Menteri Kesehatan Republik Indonesia.

Salah satu cara mencapai tujuan tersebut adalah dengan senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk tenaga perawat, karena perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki proporsi terbanyak dalam unit pelayanan rumah sakit. Beberapa faktor untuk mendukung hal tersebut adalah adanya kesesuaian nilai-nilai individu perawat dengan nilai-nilai organisasi dan kepuasan kerja. Kesesuaian nilai yang dimaksud adalah ketika seorang perawat memberikan pelayanan dengan tulus, tanggap dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pasien yang dirawat di RS Bina Sehat Jember. Dengan memastikan kesesuaian nilai tersebut, akan memberikan rasa nyaman dan semangat bagi setiap perawat dalam melaksanakan tugasnya. Namun jika dalam kenyataannya seorang

perawat tidak memiliki nilai-nilai tersebut dalam dirinya maka akan mengalami kesulitan dan tekanan dalam bekerja.

Adapun untuk tingkat kepuasan kerja perawat RS Bina Sehat Jember bersifat relatif, artinya setiap perawat mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang dirasakan dan didapatkan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan yang dimaksud tidak selalu diartikan dalam bentuk materi, namun lebih kepada sejauh mana perawat menyukai pekerjaannya. Apabila perawat merasa nyaman dalam melakukan tugasnya dan mempunyai ketulusan serta kepedulian terhadap pasien maka perawat akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya bukan semata-mata karena imbalan yang didapatkan dari organisasi. Kepuasan yang didapatkan dalam bekerja tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki untuk selalu berkomitmen terhadap organisasi dan pada akhirnya akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* perawat, yaitu perilaku bekerja tidak hanya sesuai dengan tugas pokoknya. Tetapi juga memiliki perilaku bekerja secara *extra role* atau perilaku melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi yang terjadi dalam kegiatan pelayanan RS Bina Sehat adalah ketika seorang perawat yang bertugas di bagian poli tertentu pada hari itu memiliki pasien sedikit harus mampu dan mau secara sukarela membantu bagian poli lainnya yang memiliki pasien lebih banyak.

Perawat yang memiliki *person organization fit* dan juga kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan yang dimiliki akan dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang pada akhirnya akan membentuk *Organization Citizenship Behavior* pada diri mereka. Oleh karena itu, untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh *person organization fit* dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen kerja maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **Pengaruh Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Perawat Pada RS Bina Sehat Jember”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dapat di ambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat pada RS Bina Sehat Jember
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat pada RS Bina Sehat Jember
- c. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat pada RS Bina Sehat Jember
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat pada RS Bina Sehat Jember
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat pada RS Bina Sehat Jember

## 1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan dapat di ambil tujuan penelitian untuk :

- a. Mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap komitmen organisasi perawat pada RS Bina Sehat Jember
- b. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat pada RS Bina Sehat Jember
- c. Mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat pada RS Bina Sehat Jember
- d. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat pada RS Bina Sehat Jember
- e. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat pada RS Bina Sehat Jember

#### 1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada perawat RS Bina Sehat Jember bagi :

a. Rumah Sakit Bina Sehat

Hasil Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait mengenai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia baik dari segi kemampuan dan pelayanan terhadap masyarakat.

b. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan referensi yang berguna atau dapat dimanfaatkan guna mengembangkan penelitian berikutnya.

c. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai aplikasi teori manajemen terutama dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 *Person Organization Fit* (PO Fit)

##### a. Pengertian *Person Organization Fit*

*Person Organization Fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi ketika setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain dan mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa (Donald & Pandey, dalam Astuti, 2010:45). Sedangkan Robbins (2008:160) menyatakan bahwa menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik kepribadian seorang individu dengan organisasi, dan dalam pembahasan kesesuaian individu-organisasi disana mengatakan kesesuaian itu harus disepadankan individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan.

*Person Organization Fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, & Smith, 2001). Pada dasarnya *Person Organization Fit* akan memperlihatkan bahwa individu tidak suka pada organisasi yang tidak cocok dengan kepribadiannya. Sebagai contoh, individu yang lebih mementingkan kreatifitas, kemerdekaan, dan kebebasan cenderung tidak cocok dengan sebuah organisasi yang menerapkan ketaatan dan kedisiplinan yang tinggi. Dari beberapa pengertian *Person Organization Fit* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *Person Organization Fit* adalah kesamaan karakteristik individu dengan organisasi, sebagai pedoman individu dalam melaksanakan tugasnya pada organisasi.

##### b. Macam-macam *Person Organization Fit*

Berdasarkan asalnya, *Person Organization Fit* juga dapat dibedakan menjadi *need supplies perspective* dan *demand abilities perspective*.

1. *Need supplies perspective* yaitu *Person Organization Fit* terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu.

2. Sebaliknya berdasarkan *demand abilities perspective* menyatakan bahwa kesesuaian itu terjadi jika individu dapat memenuhi permintaan organisasi, (Kristin, Thoyib & Noermijati, 2012:3).

c. Komponen *Person Organization Fit*

Menurut definisi yang diterima secara luas dari Kristof-Brown et al. (2005:12), ada tiga komponen untuk *Person Organization Fit* yaitu:

1. kesesuaian kepribadian karyawan dengan karakteristik organisasi.
2. kesesuaian tujuan antara karyawan dan organisasi
3. konsistensi antara nilai-nilai karyawan dan budaya organisasi.

d. Konsep *Person Organization Fit*

Menurut Kristof (1996:24), *Person Organization Fit* (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu :

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*),

Kesesuaian nilai adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi (Chatman, 1989; Judge & Bretz, 1992). Selanjutnya, Robbins (2008,160:162) menyatakan bahwa untuk menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan organisasi, dan dalam kesesuaian individu–organisasi, kesesuaian itu harus setarakan antara individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan.

2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)

Kesesuaian tujuan adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja. Menurut Pratapa (2009:43) organisasi memiliki tujuan tertentu, begitu pula orang-orang yang ada dalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu. Apabila tujuan organisasi dan tujuan individu saling bertentangan, kecil kemungkinannya tujuan-tujuan berbeda itu bisa tercapai. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi.

### 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*)

Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1994). Lingkungan Kerja yang dimaksud menurut Rivai (2006:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

### 4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*)

Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi (Bowen, Ledrof & Nathan, 1991). Kultur atau budaya organisasi yang dimaksud Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 374), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”.

## 2.1.2 Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2007:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Robbins dan Judge (2009:99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Selain itu (Robbins, 2003:68) Menyatakan bahwa Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Dalam pandangan yang hampir sama, Nelson dan Quick (2006:87) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

#### b. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Wibowo (2008:301-302), menyatakan bahwa terdapat dua teori kepuasan kerja, yaitu :

##### 1. *Two-Factor Theory*.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan *motivators*.

## 2. *Value Theory*.

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

### c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:82-84) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

#### 2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

#### 3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

#### 4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut Luthans (2006, 244:245) ada beberapa dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it self*)

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang

bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Dengan cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut. Dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tanggung rasa. Hubungan fungsional sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua hubungan positif.

3. Rekan Kerja (*workers*)

Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam suatu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berkomunikasi. Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. terutama rekan kerja yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

4. Promosi (*promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Menyangkut kemungkinan seseorang untuk maju dalam organisasi dan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, serta proses kenaikan jabatan terbuka atau kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

#### 5. Gaji (*Pay*)

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Disamping memenuhi kebutuhan tingkat rendah (sandang, pangan, dan papan), uang dapat merupakan symbol, dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan, dan pengakuan atau penghargaan. Jumlah uang yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang diinginkan.

#### 6. Kondisi kerja (*working conditions*)

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Sebaliknya apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Dalam hal ini perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk.

### 2.1.3 Komitmen Organisasi

#### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007:110) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007:234) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan

organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen organisasional dapat mengurangi efektivitas organisasi. Titisari (2014:20) mengemukakan bahwa organisasi yang baik adalah yang dapat membantu karyawannya untuk melakukan aktualisasi diri atau menggapai impiannya. Organisasi yang tidak mampu melakukan hal tersebut akan mengalami resiko kehilangan karyawan terbaiknya.

Sedangkan menurut Luthans (2006:249), komitmen organisasi di definisikan sebagai berikut :

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

b. Bentuk Komitmen organisasi

Bentuk komitmen organisasi menurut Kanter yang dikutip oleh Sopiah (2008:158), antara lain :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya.

Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

#### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Minner yang dikutip oleh Sopiah (2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

#### d. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer, (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi atau komponen yang terdiri dari:

##### 1. *Affective commitment*

*Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

## 2. *Continuance commitment*

*Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

## 3. *Normative commitment*

*Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Sedangkan Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu :

1. Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai organisasi.
2. Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

### 2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

#### a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Era modern sekarang ini organisasi lebih memilih karyawan yang mampu bekerja secara *super team* daripada *super man*. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk mempunyai fleksibilitas yang tinggi dalam segala hal. Organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mau bekerja tidak hanya dalam tugas formal secara sukarela bahkan dengan senang hati untuk memajukan organisasinya. Menurut Utomo (2002) perilaku kerja the extra role tersebut sering diistilahkan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* atau sering juga disebut *Prosocial Behavior*, namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama yaitu,

suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*), tapi juga bekerja tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (*beyond the job*).

Organ et al. (2006:8) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran, atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Organ (dalam Titisari, 2014:6) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional. Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu (Stamper dan Dyne, 2001) :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tipe perilaku dimana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak nampak
3. Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

Pendapat lain mengenai Pengertian OCB menurut Kreitner dan Kinicki (2014:173), perilaku keanggotaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku-perilaku pegawai yang diluar tugas. Contohnya adalah sikap sebagai pernyataan konstruktif mengenai departemen, pengungkapan minat pribadi dalam pekerjaan orang lain, saran-saran untuk peningkatan, pelatihan

pegawai baru, rasa hormat untuk semangat dan tulisan aturan pemeliharaan bangunan, peduli terhadap property perusahaan, serta ketetapan waktu dan kehadiran diatas standar atau tingkat yang dilaksanakan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, Dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau juga yang dikenal dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah sebuah perilaku di mana seseorang mau melakukan sesuatu di luar apa yang sudah dideskripsikan oleh pekerjaannya, dan tidak memiliki penghargaan (reward) untuk itu.

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ *et al* (dalam Titisari, 2014:7) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi dari OCB, sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan yang akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

#### 4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

#### 5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan untuk penelitian yang akan dilakukan.

Dyah, Rusdiati, dan Suparjo (2013) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Plasa Simpanglima Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sampel terdiri 132 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Setelah itu dilakukan uji validitas menggunakan SPSS sedangkan uji reliabilitas menggunakan SEM. Teknik analisis data yang diolah dengan menggunakan SEM dengan program AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif

signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan 2 variabel independen, 1 variabel intervening, dan 1 variabel dependen. *Organizational Citizenship Behavior* sama-sama sebagai variabel dependen. Perbedaannya adalah fokus penelitian terhadap tempat, waktu, populasi, sampel, dan metode analisis penelitian.

Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan pekerja Hotel Bali Hyatt Sanur”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan pekerja Hotel Bali Hyatt Sanur. 166 orang responden dipilih dengan *proportional random sampling* dari karyawan yang langsung berhadapan dengan konsumen. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kepuasan kerja sebagai variabel independen dan metode analisis sama-sama menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu terdapat 2 variabel dependen sedangkan penelitian yang akan diteliti 1 variabel dan fokus penelitian terhadap tempat, waktu, populasi, dan sampel penelitian.

Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati (2014) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* di PT. Argamukti Pratama Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan mengetahui Pengaruh Secara Simultan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sampel terdiri dari 134 responden dan pengambilan data melalui kuesioner. Setelah itu data di analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kepuasan kerja sebagai variabel independen, *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen. Perbedaannya adalah fokus penelitian terhadap tempat, waktu, populasi, sampel, dan metode analisis penelitian.

Rawung, Roring dan Siwi (2014) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi, Mengetahui hubungan antara variabel X (*Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi). Sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 pegawai dengan pengumpulan data melalui interview, kuesioner dan observasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan terdapat hubungan antara variabel X (*Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *Person Organization Fit* sebagai variabel independen. Perbedaannya adalah fokus penelitian terhadap tempat, waktu, populasi, sampel, dan metode analisis

penelitian. Pada penelitian terdahulu komitmen organisasi sebagai variabel dependen, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan sebagai variabel intervening.

Djoko dan isnu (2014) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Organization citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis organization citizenship behavior dari petugas KPBBBC TMP di Tanjung emas. Metode analisis dalam penelitian menggunakan SEM yang dioperasikan menggunakan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan variabel *Person Organization Fit* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi namun negatif dan tidak signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *Person Organization Fit* sebagai variabel independen dan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel dependen. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu terdapat 2 variabel intervening sedangkan penelitian yang akan diteliti 1 variabel dan fokus penelitian terhadap tempat, waktu, populasi, sampel, dan metode analisis penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Metode analisis</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1. Dyah, Rusdiati, dan Suparjo (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	SEM	1. Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja 2. komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian
			terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
2. Ni Made dwi dan i gede riana (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Layanan	<i>confirmatory factor analysis</i> (CFA) dan <i>path analysis</i>	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan
3. Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Regresi Linier Berganda	1. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
4. Meilana D. Rawung, Mieke Roring dan Max Siwi (2014)	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi	Regresi linear Berganda	1. <i>Person Organization Fit</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. 2. Terdapat hubungan antara variabel X ( <i>Person Organization Fit</i> dan Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi).

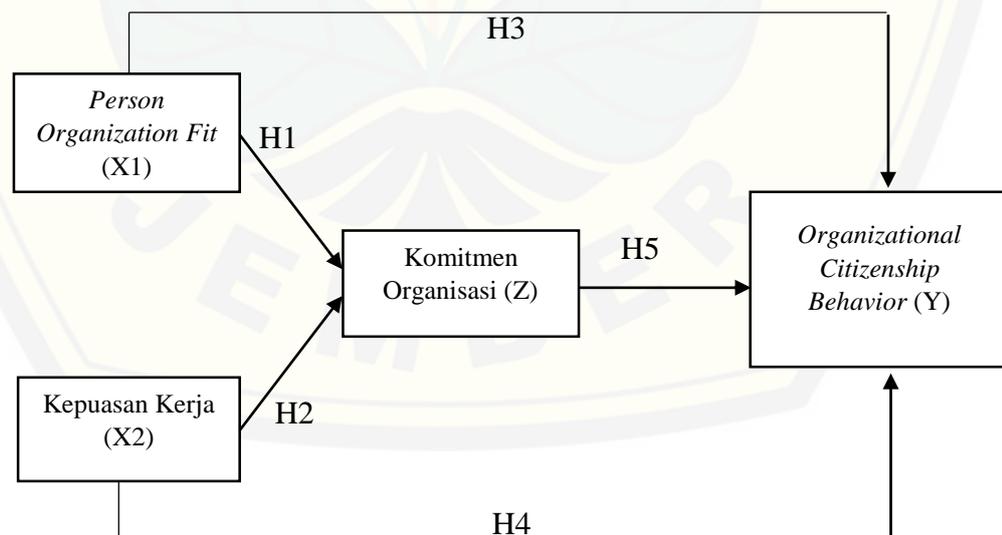
Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian
5. Djoko dan isnu (2014)	Pengaruh Person Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening	SEM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior karyawan.</li> <li>2. Kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior karyawan</li> <li>4. Kepuasan kerja memediasi secara positif parsial namun tidak signifikan pada hubungan kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi dengan komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior karyawan.</li> <li>5. Person Organization Fit mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi</li> </ol>

Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian
			namun negatif dan tidak signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior

Sumber : Data Dari Penelitian Terdahulu

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai gambaran umum tentang hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari *Person Organization Fit* sebagai (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (Z), dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai (Y). Penyusunan kerangka konseptual ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

H1,H2,H3,H4,H5 : Hipotesis

X1,X2 : Variabel Independen

Z : Variabel Intervening  
Y : Variabel Dependen

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

*Person Organization Fit* akan memperlihatkan bahwa individu tidak suka pada organisasi yang tidak cocok dengan kepribadiannya. Sebagai contoh, individu yang lebih mementingkan kreatifitas, kemerdekaan, dan kebebasan cenderung tidak cocok dengan sebuah organisasi yang menerapkan ketaatan dan kedisiplinan yang tinggi. Pada dasarnya Setiap karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi maupun individu, hasilnya adalah tergantung apa yang mereka rasakan dan dapatkan dari lingkungan organisasi. Jika dalam kenyataannya karyawan tersebut lebih banyak merasakan ketidakcocokan dengan karakteristik pekerjaan maupun organisasi maka akan muncul tekanan yang akan berdampak terhadap kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap organisasi tersebut dan juga sebaliknya. Artinya semakin banyak kesesuaian antara individu dengan organisasi maka akan meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi. Hal ini di dukung hasil penelitian oleh Rawung, Roring dan Siwi (2014) yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1 : *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

### 2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Robbins (2003:68) menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Artinya ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya, ia akan lebih bersedia untuk tetap dalam organisasi dan akan menumbuhkan rasa memiliki individu terhadap organisasi tersebut yang berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi. Hal ini di dukung hasil penelitian Dwi dan Riana (2014) yang

menyebutkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Jadongan Sijabat (2011) juga menyebutkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

#### 2.4.3 Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

*Person Organization Fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai individu. Ketika karyawan merasa nilai-nilai kepribadiannya sesuai dengan organisasi maka akan memberikan rasa nyaman dan semangat untuk bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya atau disebut perilaku *extra role*. Artinya ketika kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai individu tinggi maka akan memberikan dampak positif bagi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian oleh Umiarti, Gede Riana, dan Putu Saroyeni (2013) menyebutkan bahwa Kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian Dhiana (2015) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan penelitian Djoko dan isnu (2014) menyebutkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H3 : *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

#### 2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Pada dasarnya setiap individu ketika menyenangi dan mencintai pekerjaannya maka ia akan melakukan apapun dengan senang hati bahkan melebihi harapan yang diinginkan oleh organisasi. Dan hal itu akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hal ini di dukung hasil penelitian oleh Dyah, Rusdiati, dan Suparjo (2013) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian Rohayati (2014) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti bahwa tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* tergantung dari tinggi rendahnya kualitas kepuasan kerja yang berjalan.

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

#### 2.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007:121). Komitmen organisasi yang tinggi juga mencerminkan kesetiaan dan keyakinan individu terhadap organisasi. Maka ketika hal itu terjadi, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan tanggungjawab, memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik bahkan melebihi standar yang sudah ditetapkan. Hal itu semata-mata bertujuan untuk memajukan organisasi. Hal ini di dukung hasil penelitian oleh Hidayat dan Kusumawati (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Hermawan (2009:20), *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit*, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi perawat pada RS Bina Sehat Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS Bina Sehat Jember yang berjumlah 143 tenaga perawat.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sedangkan teknik *sampling* yang akan digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Menurut Ferdinand (2002:51) menyarankan bahwa ukuran sampel bergantung pada jumlah indikator yang digunakan. Selanjutnya dinyatakan bahwa ukuran sampel adalah sama dengan jumlah indikator dikalikan 5 sampai dengan 10. Mengacu pada pernyataan Ferdinand tersebut maka ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 102 responden, diperoleh dari seluruh jumlah variabel indikator yang digunakan dalam penelitian dikalikan 6 ( $17 \text{ indikator} \times 6 = 102$ ).

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Data kuantitatif adalah data yang diangkakan (scoring). Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuisisioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu maupun perseorangan. Sumber data primer adalah hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu karyawan RS Bina Sehat Jember.
- b. Data sekunder, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dan dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain :

#### a. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Data dapat diperoleh dari Berbagai sumber yaitu, buku, jurnal ilmiah, artikel, ensiklopedia, dan lain-lain.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan. Kuesioner berisi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011).

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (independent variable)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari *Person Organization Fit* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)

b. Variabel Intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi (Z)

c. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

### 3.6 Definisi Operasional

a. *Person Organization Fit* (X1)

*Person Organization Fit* adalah Kesesuaian antara nilai individu dengan organisasi juga karakteristik individu dengan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur *Person Organization Fit* menurut Kristof (1996:24) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu :

1) Kesesuaian nilai/*value congruence* (X1.1)

Kesesuaian nilai (*value congruence*) adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu yang berhubungan dengan keramahan terhadap pasien RS Bina Sehat Jember.

2) Kesesuaian tujuan/*goal congruence* (X1.2)

Kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja dalam hal kerjasama tim.

3) Pemenuhan kebutuhan karyawan/*employee need fulfillment* (X1.3)

Pemenuhan kebutuhan individu yang berhubungan dengan sarana & prasarana yang digunakan dalam melayani pasien RS Bina Sehat Jember.

4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian/*culture personality congruence* (X1.4)

Kesesuaian yang berhubungan dengan kepedulian terhadap orang lain dalam hal ini adalah pasien RS Bina Sehat Jember.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau bentuk rasa senang atas apa yang telah dikerjakan dan mencintai pekerjaannya, Beberapa indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006), yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri (X2.1)

Sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

2) Atasan (X2.2)

Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Dengan cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut.

3) Rekan kerja (X2.3)

Rekan kerja yang senantiasa saling berkomunikasi bertindak sebagai sumber dukungan dan saling membantu pada anggota individu.

4) Gaji (X2.4)

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi

5) Kondisi kerja/*working conditions* (X2.5)

Kondisi kerja yang mendukung (lingkungan bersih dan menarik ) akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat diselesaikan.

c. Komitmen Organisasi (Z)

komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi. Indikator-indikator komitmen organisasi menurut Stephen P. Robbins dan Judge (2008:100) yaitu :

1) Afektif/*affective commitment* (Z1.1)

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam organisasi.

2) Normatif/*normative commitment* (Z1.2)

Komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

3) Berkelanjutan/*continuance commitment* (Z1.3)

4) Nilai ekonomi yang dirasa lebih baik bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

d. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

*Organizational Citizenship Behavior* adalah Perilaku kerja *Extra Role* yaitu, suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in role*), tapi juga bekerja di luar tugas yang sudah ditetapkan. Indikator-indikator *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ, dalam Soegandhi dkk (2013) yaitu:

1) *Altruism* (Y1.1)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi

2) *Conscientiousness* (Y1.2)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

3) *Sportmanship* (Y1.3)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

4) *Courtesy* (Y1.4)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

5) *Civic Virtue* (Y1.5)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif seperti berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = Diberi Skor 5
- b. Setuju (S) = Diberi Skor 4
- c. Netral (N) = Diberi Skor 3
- d. Tidak Setuju(TS) = Diberi Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)= Diberi Skor 1

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen digunakan untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penggalan data pada penelitian ini maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur suatu konstruk. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Menurut Sugiono (2007:172) suatu instrumen dikatakan valid berarti instrumen itu dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Person Product Moment*. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor dengan skor total yang merupakan skor tiap butir. Butir pertanyaan dikatan valid jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  sedangkan butir pertanyaan tidak valid jika signifikansinya  $> 0,05$  (Sugiyono, 2007:115).

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi atau keajegan dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat di percaya, sedangkan kuesioner dikatakan variabel jika jawaban seseorang atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini untuk mengukur reliabilitas menggunakan program SPSS dengan metode *Alpha Cronbach's* yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- $\alpha$  = koefisien reliabilitas
- $r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- $k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik Alpha Cronbach's. Apabila koefisien Cronbach Alpha  $\geq 0,6$  maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Johnson & Christensen, 2012).

### 3.8.2 Uji Normalitas Data

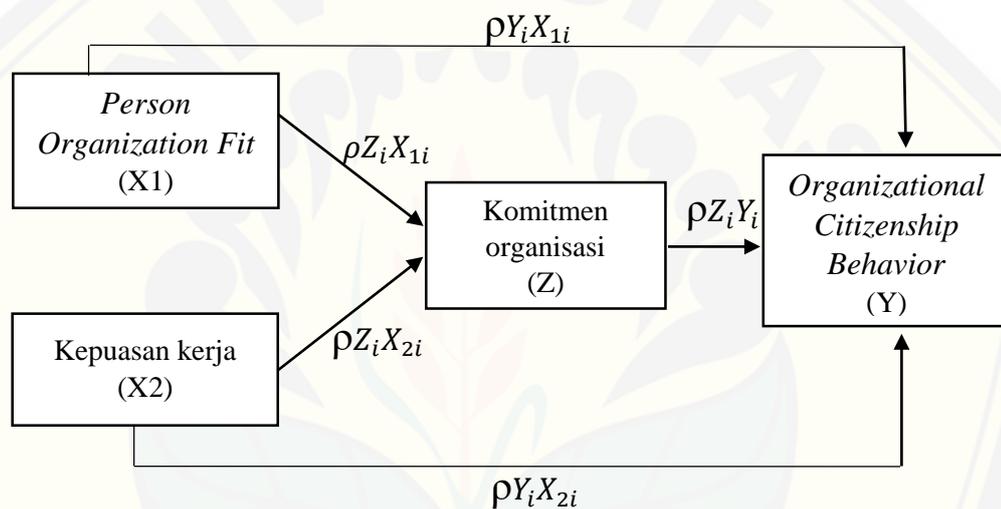
Uji normalitas data yang dilakukan terhadap penelitian ini adalah dengan menggunakan Kolmogrov–Smirnov Test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:7). Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogrov–Smirnov Test adalah:

1. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

### 3.8.3 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel. Dalam analisis ini digunakan diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Diagram jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model analisis jalur Path

Keterangan dari model di atas adalah sebagai berikut:

$\rho_{Y_i X_{1i}}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$\rho_{Y_i X_{2i}}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$\rho_{Z_i X_{1i}}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung *Person Organization Fit* terhadap komitmen organisasi.

$\rho_{Z_i X_{2i}}$  = Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

$\rho Z_i Y_i$  = Koefisien jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

model analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y : \rho Y_i X_{1i} + \rho Y_i X_{2i} + \epsilon_{1i} \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Z : \rho Z_i X_{1i} + \rho Z_i X_{2i} + \rho Z_i Y_i \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

$X_1$  = *Person Organization Fit*

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$Z$  = Komitmen Organisasi

$Y$  = *Organizational Citizenship Behavior*

$\epsilon_{1i}, Z_i$  = Variabel Pengganggu

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji. Namun Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
2. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji. Namun Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homoskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2012:238). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di studentized (Singgih Santoso, 2012:240). Maka dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

#### c. Uji Normalitas Model

Menurut Ghozali (2006), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable bebas dan variable terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik.

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi antara pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dengan level signifikansi yang digunakan dalam rumus ( Sugiiyono, 2012:34) :

$$t = \frac{b}{SE}$$

Keterangan:

t = Hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas (X)

SE = standart error dari variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.11 Perhitungan Analisis Jalur

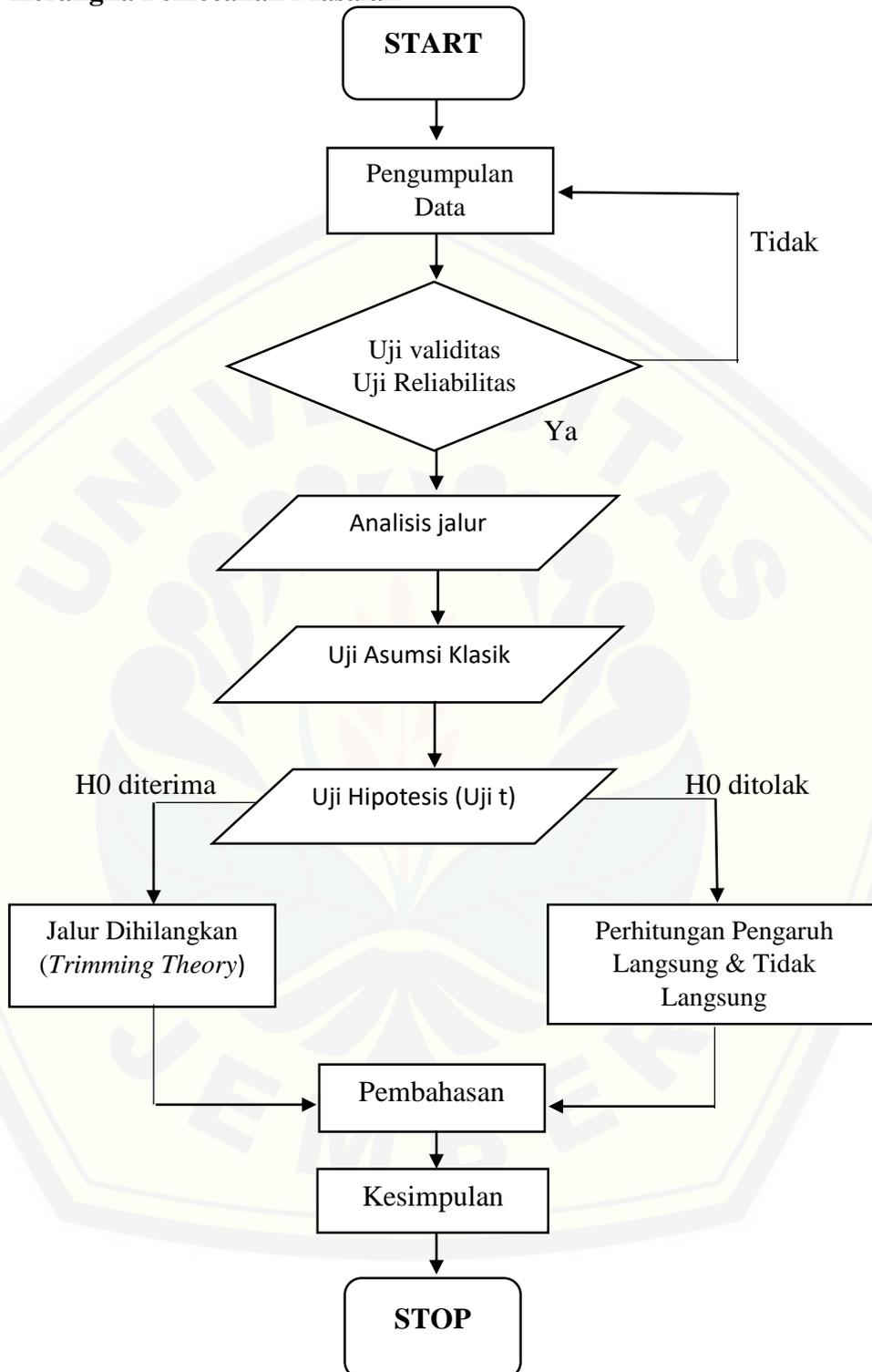
Perhitungan jalur digunakan untuk menjelaskan tentang hubungan pengaruh variabel *Person Organization Fit* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dulu, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory*. Metode *trimming* digunakan untuk memperbaiki model analisis jalur dengan memotong atau menghilangkan jalur yang hasilnya tidak signifikan. Tahap-tahap metode *trimming* menurut Riduan (2008:128) sebagai berikut:

1. Merumuskan persamaan
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan
4. Menghitung koefisien jalur secara individual
5. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
6. Merangkum kedalaman tabel
7. Memakai dan menyimpulkan

Apabila jalur sudah signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel sebagai berikut:

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
  - a. Pengaruh variabel *Person Organization Fit* (X1) terhadap *Komitmen Organisasi* (Z)
  - b. Pengaruh variabel *Kepuasan Kerja* (X2) terhadap *Komitmen Organisasi* (Z).
  - c. Pengaruh variabel *Person Organization Fit* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
  - d. Pengaruh variabel *Kepuasan Kerja* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
  - e. Pengaruh variabel *Komitmen Organisasi* (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
  - a. Pengaruh variabel *Person Organization Fit* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (Z)
  - b. Pengaruh variabel *Kepuasan Kerja* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (Z)

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan :

1. Start adalah tahap awal dalam melakukan penelitian
2. Pengumpulan data, dimana semua data –data yang dibutuhkan untuk penelitian dikumpulkan baik data primer maupun sekunder.
3. Uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kehandalan dan keakuratan alat ukur, serta apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
  - a. Tidak, artinya apabila data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke pengumpulan data.
  - b. Ya, artinya apabila data valid dan reliabel maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
4. Analisis jalur (*Path Analysis*). Dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, pengolahan data dengan uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
6. Uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t dibagi menjadi dua tahap yaitu :
  - a. Berdasarkan perhitungan uji t jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut penelitian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
  - b. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Pembahasan, yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan uji hipotesis sebelumnya.
8. Kesimpulan dan saran, yaitu menyimpulkan berdasarkan hasil yang diperoleh dan memberi saran dari hasil penelitian tersebut.
9. Stop adalah akhir dari proses penelitian

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour* melalui Komitmen Organisasi pada perawat RS Bina Sehat Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Person Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada perawat RS Bina Sehat Jember. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Person Organization Fit* maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi. Jika dilihat berdasarkan indikator variabel *Person Organization Fit*, persepsi responden atas indikator kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan dan karakteristik kultur-kepribadian berada dalam kriteria memuaskan. Namun untuk indikator pemenuhan kebutuhan karyawan berada dalam kriteria cukup memuaskan.
- b. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada perawat RS Bina Sehat Jember yang berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi. Jika dilihat berdasarkan indikator variabel Kepuasan Kerja, persepsi responden atas indikator pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, gaji dan kondisi kerja berada dalam kriteria memuaskan.
- c. *Person Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat RS Bina Sehat Jember yang berarti bahwa semakin tinggi *Person Organization Fit* maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour*.
- d. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat RS Bina Sehat Jember yang berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour*.
- e. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat RS Bina Sehat Jember yang berarti bahwa

semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *Organization Citizenship Behaviour*. Jika dilihat berdasarkan indikator variabel Komitmen Organisasi, persepsi responden atas indikator afektif, normatif dan berkelanjutan berada dalam kriteria memuaskan.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan antara lain:

- a. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, secara keseluruhan indikator variabel *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja memiliki nilai memuaskan yang berarti layak untuk dipertahankan. Namun ada satu indikator *Person Organization Fit* yakni pemenuhan kebutuhan karyawan memiliki nilai cukup memuaskan, jadi disarankan untuk ditingkatkan dengan harapan agar bisa memberikan pengaruh yang memuaskan terhadap komitmen organisasi perawat.
- b. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada perawat RS Bina Sehat Jember, secara keseluruhan indikator variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi memiliki nilai memuaskan sehingga disarankan untuk dipertahankan.
- c. *Person Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat RS Bina Sehat Jember, secara keseluruhan indikator variabel *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki nilai memuaskan yang berarti layak untuk dipertahankan. Namun untuk indikator (pemenuhan kebutuhan karyawan) *Person Organization Fit* memiliki nilai cukup memuaskan, jadi disarankan untuk ditingkatkan dengan harapan agar bisa memberikan pengaruh yang memuaskan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
- d. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat RS Bina Sehat Jember, secara keseluruhan indikator variabel Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki nilai memuaskan sehingga disarankan untuk dipertahankan.

- e. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat RS Bina Sehat Jember, secara keseluruhan indikator variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki nilai memuaskan sehingga layak untuk dipertahankan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, Sih Darmi. 2010. *Model Person Organization Fit (PO Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 17, Hal. 43 – 60.
- Dyah, Rusdiati, dan Suparjo. 2013. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1, No. 1, April 2013.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan SP, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M., 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Johnson, B and Christensen, L. 2012. *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. London: SAGE Publications, Inc.
- Kelana, Ludy. 2000. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen*, vol. 11, No. 1, Hal. 59-75.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2002. *Organization Behavior*. Eight Edition. McGraw Hill International edition. Singapore.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Edisi bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Merry ristiana 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja*

- Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 56-70.
- Meyer, J.P., & N.J. Allen. 2000. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication.
- Nelson, D. L. & J. C. Quick., (2006) *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges*, Ohio: South-Western.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, Dennis W., et.al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P.M. MacKenzie, S.B. Paine, J.B., and Bachrach, D. G. 2000. *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management, 26(3), 513-563.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Ristrini, 2005. *Perubahan Paradigma Jasa Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit dan Rekomendasi Kebijakan strategis bagi Pimpinan*, JMPK Vol. 08/No.01/Maret/ 2005.
- Rivai, Veithzal (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi. (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P. 2003. *Organizational Citizenship Behavior*. Alih Bahasa. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, “Perilaku Organisasi, *Organizational Behaviour*”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen.P. 2006.*Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi-Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Soegandhi., dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. Vol. 1, No. 1
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember University Press.
- Umiarti, Gede Riana dan Putu. 2014. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Kesesuaian Nilai Individu dan Nilai Organisasi dengan Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3.7 (2014) :403-423.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN****Lampiran 1. Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan RS Bina Sehat Jember

Di tempat

Dengan Hormat,

Perkenankan saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang peneliti sertakan. Kuesioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Penelitian saya ini berjudul “**Pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Perawat Pada RS Bina Sehat Jember**”. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban dengan jujur dan dianggap paling benar. Informasi dari Kuesioner ini akan di olah dan di analisis semata-mata hanya untuk kepentingan terbatas artinya hanya untuk kepentingan penelitian saja serta dijamin kerahasiaanya.

Demikian Permohonan ini disampaikan, saya mengucapkan banyak terima kasih atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Peneliti

Budi Waluyo

NIM 120810201362

**LEMBAR KUESIONER****1. Identitas Responden**

Nomor responden : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : a. Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)

Usia : \_\_\_\_\_

Pendidikan Terakhir : \*Lingkari yang dipilih

a) SMA atau SMK Sederajat

b) Diploma

c) Sarjana

Masa Kerja :

**2. Petunjuk Pengisian**

- a. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada
- b. Isilah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai. Terdapat 5 pilihan jawaban pada table kuesioner.

Sangat Setuju (SS)            Skor = 5

Setuju (S)                        Skor = 4

Cukup Setuju (CS)            Skor = 3

Tidak Setuju (TS)              Skor = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) Skor = 1

**KUESIONER****A. Variabel *Person Organization Fit***

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya merasa nilai-nilai yang berhubungan dengan keramahan terhadap pasien telah sesuai dengan nilai organisasi					
2	Saya memiliki tujuan yang sama dengan pemimpin dan rekan kerja dalam hal kerja sama tim					
3	Saya merasa kebutuhan yang berkaitan dengan sarana dan prasarana yang saya perlukan dalam pekerjaan telah terpenuhi					
4	Saya merasa memiliki kesesuaian dengan nilai organisasi yang berkaitan dengan kepedulian terhadap pasien					

**B. Variabel Kepuasan Kerja**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	atasan memberikan dukungan yang dapat membuat nyaman bawahan.					
3	Saya merasa rekan kerja saling membantu					
4	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan					
5	Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja yang bersih					

### C. Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa menjadi bagian keluarga dalam organisasi ini					
2	Bukan hal yang benar jika saya keluar dari organisasi karena ada tawaran yang lebih baik					
3	Jika saya keluar dari organisasi maka kerugian yang saya alami lebih besar dari manfaat yang saya dapatkan					

### D. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
2	Saya sering datang lebih awal ke kantor, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai					
3	Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan tanpa mengeluh					
4	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan					
5	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					

## Lampiran 2. Data Jawaban Responden

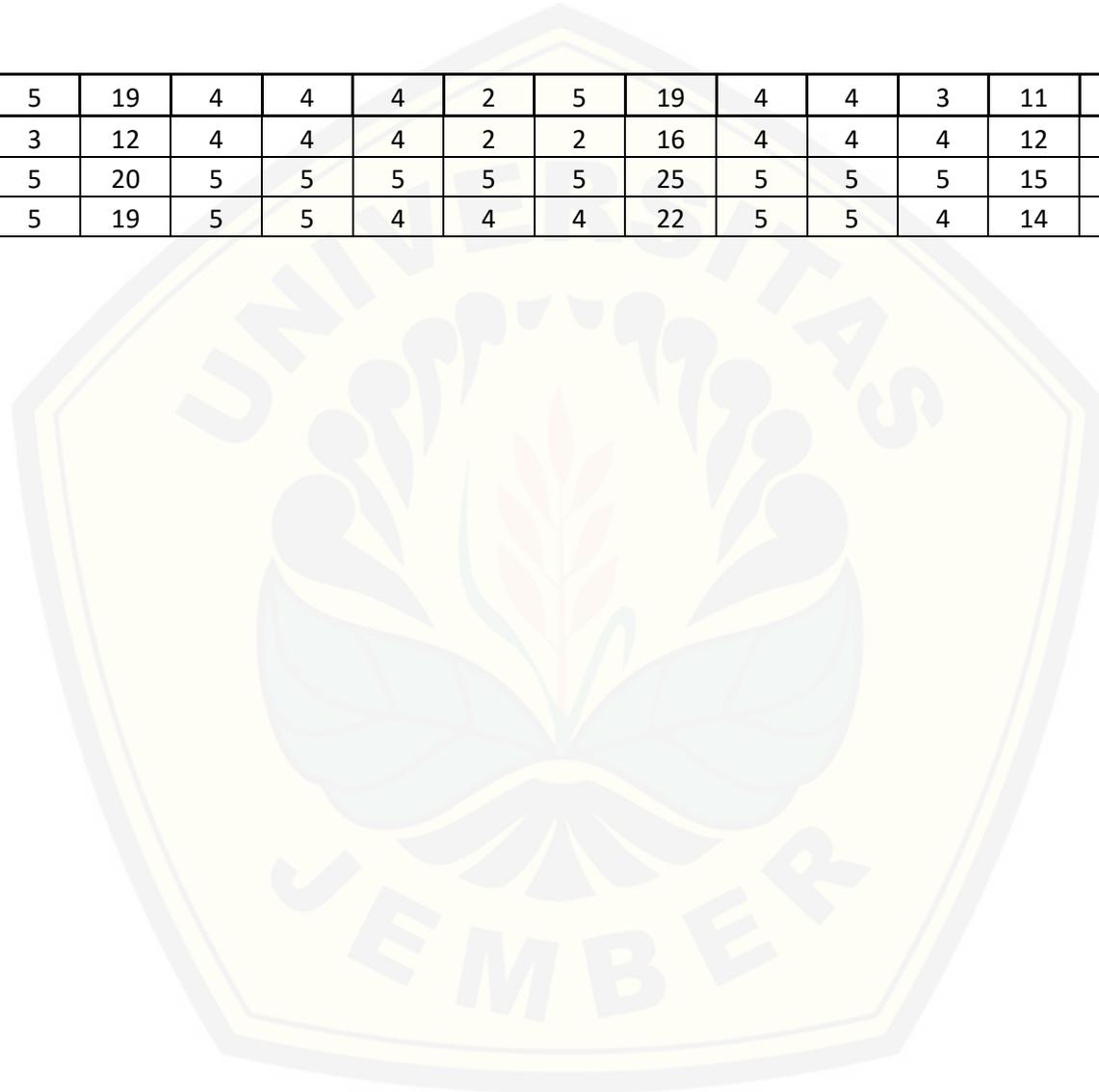
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Z1	Z2	Z3	Z	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4	5	4	5	18	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	5	19	5	4	4	3	3	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	24
3	4	4	3	4	15	4	3	4	3	4	18	4	3	3	10	4	4	3	4	4	19
4	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
5	3	4	3	3	13	4	4	4	2	2	16	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
6	4	4	3	4	15	4	4	4	2	2	16	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
7	5	5	2	5	17	5	4	5	4	5	23	5	4	4	13	5	5	4	5	5	24
8	5	5	2	4	16	4	4	4	4	5	21	5	4	2	11	4	4	4	5	4	21
9	5	4	3	4	16	5	5	5	4	5	24	4	4	5	13	5	5	4	5	4	23
10	4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23	5	4	5	14	5	4	5	4	5	23
11	4	4	5	4	17	5	5	4	5	5	24	4	4	5	13	4	4	4	5	4	21
12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20
13	3	3	2	3	11	3	3	3	4	3	16	4	4	3	11	4	4	4	5	5	22
14	4	4	4	3	15	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12	5	4	5	4	4	22
15	4	4	3	4	15	4	3	4	4	4	19	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	2	4	13	4	2	3	4	3	16	4	3	2	9	5	5	2	5	5	22
17	3	3	2	4	12	5	3	4	4	3	19	3	4	2	9	5	5	5	5	5	25
18	4	4	3	3	14	4	4	4	3	4	19	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	23	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	4	5	5	5	24

24	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
27	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13	5	5	5	4	4	23
31	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
33	5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	22	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
34	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
35	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20
36	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	4	17	4	4	4	3	3	18	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
41	4	3	3	3	13	4	4	3	3	4	18	3	3	2	8	4	4	3	4	5	20
42	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	20	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
43	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
45	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	5	4	4	5	5	23
46	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

49	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
52	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	23	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24
53	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	22	4	2	3	9	5	4	3	5	4	21
54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20
55	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	23	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	20	5	2	3	3	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
60	5	4	4	4	17	5	2	3	3	4	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12	4	5	4	5	5	23
62	5	4	3	4	16	4	3	4	4	4	19	3	2	4	9	4	4	5	5	5	23
63	4	5	3	4	16	5	5	5	4	4	23	5	3	4	12	4	4	4	5	5	22
64	4	4	4	5	17	5	5	4	4	5	23	5	3	5	13	5	4	4	5	5	23
65	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
66	4	4	3	3	14	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	5	3	4	5	4	21
67	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	4	4	4	5	4	21
68	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
69	3	4	3	3	13	4	4	3	4	3	18	4	3	3	10	4	4	3	4	4	19
70	5	5	4	4	18	5	4	5	4	5	23	4	5	4	13	4	4	4	5	5	22
71	5	5	4	4	18	5	4	5	3	5	22	4	5	3	12	3	3	3	5	5	19
72	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
73	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

74	4	3	3	3	13	4	3	3	3	5	18	4	4	4	12	4	3	4	5	4	20
75	4	3	3	3	13	5	3	4	3	5	20	3	4	4	11	4	3	4	5	4	20
76	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	5	3	3	5	5	21
77	5	5	4	4	18	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	5	4	4	4	4	21
78	4	5	4	4	17	5	2	3	3	4	17	4	4	4	4	4	4	3	4	5	20
79	3	4	2	3	12	4	4	4	4	5	21	4	3	4	11	5	5	4	5	5	24
80	4	3	3	3	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23
81	4	4	2	4	14	5	4	4	4	5	22	4	3	2	9	4	4	2	5	4	19
82	4	4	2	4	14	5	4	4	4	5	22	4	2	2	8	4	4	2	5	4	19
83	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21
84	4	3	4	4	15	4	4	3	2	4	17	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
85	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
86	4	3	4	3	14	4	4	3	3	4	18	3	4	3	10	4	3	3	4	4	18
87	4	4	3	3	14	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	4	3	3	4	4	18
88	4	3	3	3	13	4	4	3	3	4	18	3	3	3	9	4	4	3	4	4	19
89	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
90	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
91	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
92	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
93	5	4	3	5	17	5	4	4	4	5	22	5	4	5	14	5	4	4	5	4	22
94	4	4	3	3	14	4	5	4	4	4	21	5	1	5	11	5	5	5	4	4	23
95	4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	21	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
96	5	5	4	5	19	4	5	5	4	4	22	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21
97	4	4	2	4	14	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
98	3	4	2	3	12	4	4	4	2	2	16	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19

99	5	5	4	5	19	4	4	4	2	5	19	4	4	3	11	4	4	4	5	5	22
100	3	4	2	3	12	4	4	4	2	2	16	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
101	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
102	5	5	4	5	19	5	5	4	4	4	22	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25



**Lampiran 3. Deskripsi Variabel*****Person Organization Fit (X1)*****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	6.9	6.9	6.9
	4	62	60.8	60.8	67.6
	5	33	32.4	32.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	11.8	11.8	11.8
	4	66	64.7	64.7	76.5
	5	24	23.5	23.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	10.8	10.8	10.8
	3	22	21.6	21.6	32.4
	4	61	59.8	59.8	92.2
	5	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	18.6	18.6	18.6
	4	65	63.7	63.7	82.4
	5	18	17.6	17.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Person Organization Fit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	1.0	1.0	1.0
	12	4	3.9	3.9	4.9
	13	10	9.8	9.8	14.7
	14	8	7.8	7.8	22.5
	15	7	6.9	6.9	29.4
	16	34	33.3	33.3	62.7
	17	18	17.6	17.6	80.4
	18	8	7.8	7.8	88.2
	19	7	6.9	6.9	95.1
	20	5	4.9	4.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan Kerja (X2)****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.9	2.9	2.9
	4	56	54.9	54.9	57.8
	5	43	42.2	42.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.9	3.9	3.9
	3	10	9.8	9.8	13.7
	4	60	58.8	58.8	72.5
	5	28	27.5	27.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	11.8	11.8	11.8
	4	61	59.8	59.8	71.6
	5	29	28.4	28.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	5.9	5.9	5.9
	3	14	13.7	13.7	19.6
	4	70	68.6	68.6	88.2
	5	12	11.8	11.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.9	3.9	3.9
	3	7	6.9	6.9	10.8
	4	64	62.7	62.7	73.5
	5	27	26.5	26.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	6	5.9	5.9	5.9
	17	3	2.9	2.9	8.8
	18	11	10.8	10.8	19.6
	19	8	7.8	7.8	27.5
	20	29	28.4	28.4	55.9
	21	9	8.8	8.8	64.7
	22	10	9.8	9.8	74.5
	23	14	13.7	13.7	88.2
	24	3	2.9	2.9	91.2
	25	9	8.8	8.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasi (Z)****Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	7.8	7.8	7.8
	4	61	59.8	59.8	67.6
	5	33	32.4	32.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Z2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	3	2.9	2.9	3.9
	3	15	14.7	14.7	18.6
	4	65	63.7	63.7	82.4
	5	18	17.6	17.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Z3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	5.9	5.9	5.9
	3	16	15.7	15.7	21.6
	4	61	59.8	59.8	81.4
	5	19	18.6	18.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	1.0	1.0	1.0
	8	2	2.0	2.0	2.9
	9	8	7.8	7.8	10.8
	10	6	5.9	5.9	16.7
	11	10	9.8	9.8	26.5
	12	41	40.2	40.2	66.7
	13	16	15.7	15.7	82.4
	14	6	5.9	5.9	88.2
	15	12	11.8	11.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**OCB (Y)****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	58	56.9	56.9	57.8
	5	43	42.2	42.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	10.8	10.8	10.8
	4	58	56.9	56.9	67.6
	5	33	32.4	32.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.9	2.9	2.9
	3	14	13.7	13.7	16.7
	4	57	55.9	55.9	72.5
	5	28	27.5	27.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	54	52.9	52.9	52.9
	5	48	47.1	47.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	62	60.8	60.8	60.8
	5	40	39.2	39.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**OCB**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	2	2.0	2.0	2.0
	19	14	13.7	13.7	15.7
	20	33	32.4	32.4	48.0
	21	10	9.8	9.8	57.8
	22	8	7.8	7.8	65.7
	23	9	8.8	8.8	74.5
	24	5	4.9	4.9	79.4
	25	21	20.6	20.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Instrumen

Uji Validitas*Person Organization Fit (X1)***Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Person Organization Fit
X1.1	Pearson Correlation	1	.469**	.424**	.576**	<b>.758**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.469**	1	.418**	.646**	<b>.779**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	.424**	.418**	1	.518**	<b>.783**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102
X1.4	Pearson Correlation	.576**	.646**	.518**	1	<b>.852**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102
Person Organization Fit	Pearson Correlation	.758**	.779**	.783**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level  
(2-tailed).

**Kepuasan Kerja (X2)****Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kepuasan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.401**	.510**	.275**	.399**	<b>.674**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
X2.2	Pearson Correlation	.401**	1	.674**	.423**	.233*	<b>.755**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.018	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
X2.3	Pearson Correlation	.510**	.674**	1	.475**	.325**	<b>.807**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
X2.4	Pearson Correlation	.275**	.423**	.475**	1	.510**	<b>.747**</b>
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
X2.5	Pearson Correlation	.399**	.233*	.325**	.510**	1	<b>.680**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.001	.000		<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.674**	.755**	.807**	.747**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Komitmen Organisasi (Z)****Correlations**

		Z1	Z2	Z3	Komitmen Organisasi
Z1.1	Pearson Correlation	1	.427**	.537**	<b>.720**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102
Z1.2	Pearson Correlation	.427**	1	.474**	<b>.716**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102
Z1.3	Pearson Correlation	.537**	.474**	1	<b>.758**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		<b>.000</b>
	N	102	102	102	102
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.720**	.716**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Organizational Citizenship Behavior (Y)****Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	OCB
Y1.1	Pearson Correlation	1	.647**	.548**	.508**	.531**	<b>.824**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.2	Pearson Correlation	.647**	1	.530**	.400**	.530**	<b>.811**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.3	Pearson Correlation	.548**	.530**	1	.305**	.413**	<b>.763**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.4	Pearson Correlation	.508**	.400**	.305**	1	.691**	<b>.708**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.5	Pearson Correlation	.531**	.530**	.413**	.691**	1	<b>.783**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		<b>.000</b>
	N	102	102	102	102	102	102
OCB	Pearson Correlation	.824**	.811**	.763**	.708**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Uji Reliabilitas****Person Organization Fit (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

**Kepuasan Kerja (X2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

**Komitmen Organisasi (Z)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	4

**OCB (Y)**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.798</b>	<b>6</b>

**Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61034386
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.076
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.071</b>
a. Test distribution is Normal.		

**Lampiran 5. Analisis Path**

**Persamaan Regresi 1 (X1, X2 terhadap Z)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.133	1.555		2.014	.047					
Person Organization Fit	.277	.093	.300	2.981	.004	.440	.287	.259	.746	1.340
Kepuasan Kerja	.216	.078	.278	2.764	.007	.429	.268	.240	.746	1.340

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

## Persamaan Regresi 2 (X1, X2, Z terhadap Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.974	1.910		5.747	.000					
	Person Organization Fit	.118	.117	.107	2.887	.016	.348	.101	.088	.685	1.461
	Kepuasan Kerja	.296	.098	.319	3.033	.003	.451	.293	.266	.693	1.444
	Komitmen Organisasi	.217	.121	.182	2.794	.006	.366	.178	.157	.748	1.336

a. Dependent Variable: OCB

## Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas**Persamaan Regresi 1 (X1, X2 terhadap Z)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.133	1.555		2.014	.047		
Person Organization Fit	.277	.093	.300	2.981	.004	.746	1.340
Kepuasan Kerja	.216	.078	.278	2.764	.007	.746	1.340

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

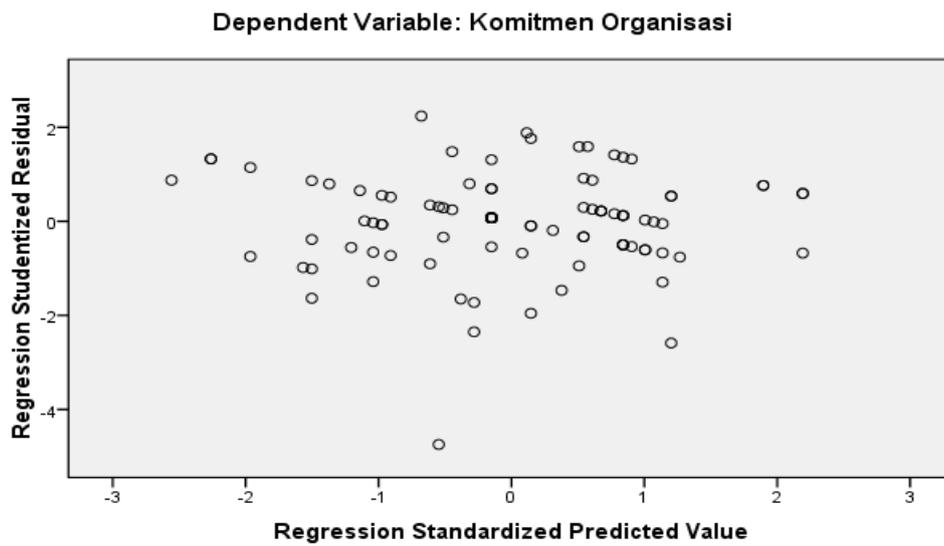
**Persamaan Regresi 2 (X1, X2, Z terhadap Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.974	1.910		5.747	.000		
Person Organization Fit	.118	.117	.107	2.887	.016	.685	1.461
Kepuasan Kerja	.296	.098	.319	3.033	.003	.693	1.444
Komitmen Organisasi	.217	.121	.182	2.794	.006	.748	1.336

**Uji Heteroskedastisitas**

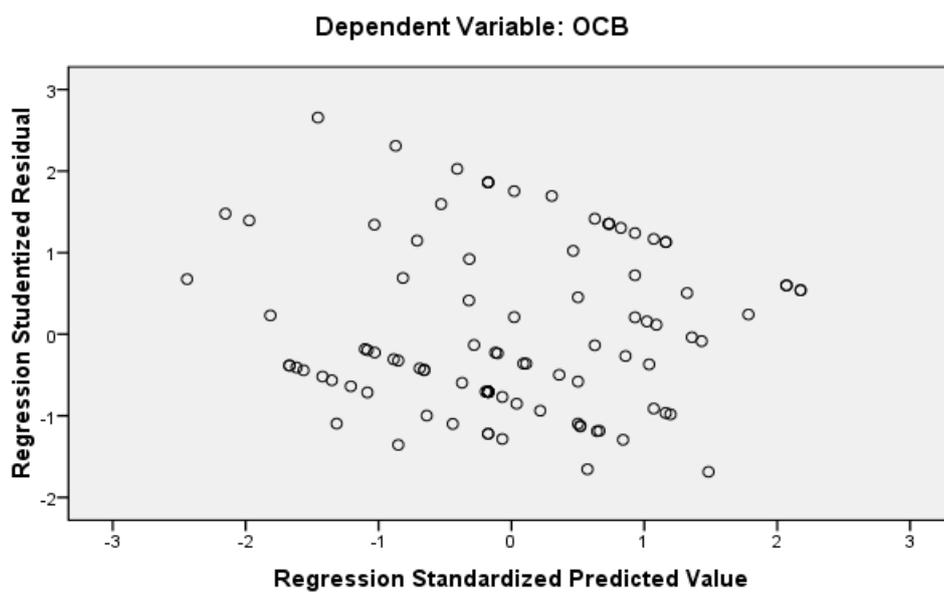
**Persamaan Regresi 1 (X1, X2, terhadap Z)**

**Scatterplot**



**Persamaan Regresi 2 (X1, X2, Z terhadap Y)**

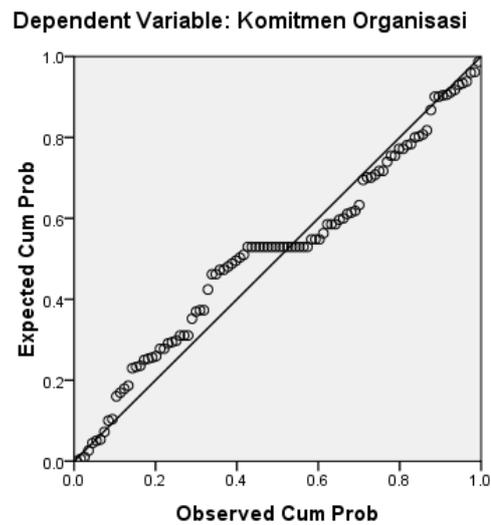
**Scatterplot**



### Uji Normalitas Model

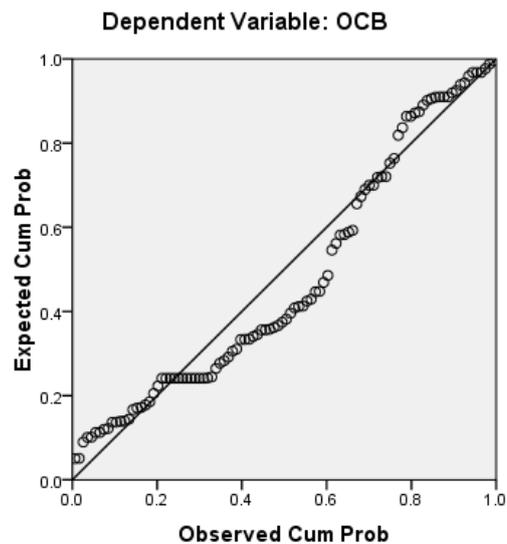
#### Persamaan Regresi 1 (X1, X2 terhadap Z)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



#### Persamaan Regresi 2 (X1, X2, Z terhadap Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis

Uji t

## Persamaan Regresi 1 (X1, X2, terhadap Z)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.133	1.555		2.014	.047					
Person Organization Fit	.277	.093	.300	2.981	.004	.440	.287	.259	.746	1.340
Kepuasan Kerja	.216	.078	.278	2.764	.007	.429	.268	.240	.746	1.340

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

## Persamaan Regresi 2 (X1, X2, Z terhadap Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.974	1.910		5.747	.000					
	Person Organization Fit	.118	.117	.107	2.887	.016	.348	.101	.088	.685	1.461
	Kepuasan Kerja	.296	.098	.319	3.033	.003	.451	.293	.266	.693	1.444
	Komitmen Organisasi	.217	.121	.182	2.794	.006	.366	.178	.157	.748	1.336

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 8. Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
<b>101</b>	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
<b>102</b>	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
<b>103</b>	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
<b>104</b>	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
<b>105</b>	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
<b>106</b>	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
<b>107</b>	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
<b>108</b>	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
<b>109</b>	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
<b>110</b>	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
<b>111</b>	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
<b>112</b>	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
<b>113</b>	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
<b>114</b>	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
<b>115</b>	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
<b>116</b>	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
<b>117</b>	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
<b>118</b>	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
<b>119</b>	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
<b>120</b>	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
<b>121</b>	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
<b>122</b>	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
<b>123</b>	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
<b>124</b>	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
<b>125</b>	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
<b>126</b>	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
<b>127</b>	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864

<b>128</b>	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
<b>129</b>	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
<b>130</b>	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
<b>131</b>	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
<b>132</b>	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
<b>133</b>	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
<b>134</b>	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
<b>135</b>	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
<b>136</b>	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
<b>137</b>	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
<b>138</b>	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
<b>139</b>	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
<b>140</b>	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
<b>141</b>	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
<b>142</b>	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
<b>143</b>	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
<b>144</b>	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
<b>145</b>	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
<b>146</b>	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
<b>147</b>	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
<b>148</b>	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
<b>149</b>	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
<b>150</b>	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Lampiran 9. Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607

45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222

<b>92</b>	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
<b>101</b>	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
<b>102</b>	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
<b>103</b>	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
<b>104</b>	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
<b>105</b>	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
<b>106</b>	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
<b>107</b>	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
<b>108</b>	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
<b>109</b>	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
<b>110</b>	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
<b>111</b>	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
<b>112</b>	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
<b>113</b>	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
<b>114</b>	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
<b>115</b>	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
<b>116</b>	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
<b>117</b>	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
<b>118</b>	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
<b>119</b>	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
<b>120</b>	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954