

ANALISIS PERSON JOB FIT DAN PERSON ORGANIZATION FIT SERTA PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIASI DI HOTEL MELIA BALI INDONESIA

Stella Sinthya Dewi 1)*, Ida Bagus Putu Suamba 2), I Wayan Siwantara 3)

Politeknik Negeri Bali
Email: stelladewi69@gmail.com

ABSTRACT

An organization within a company cannot function without the assistance of human resource management (HRM). The HRM within the company generally needs to be well-maintained and carefully considered. This research was conducted on the contract employees of Melia Bali Indonesia, the aim of this research is to determine how person-job fit and person-organization fit affect organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator among employees of Melia Bali Indonesia. This study is a descriptive quantitative research with a sample of 141 respondents. Data collection techniques in this research used questionnaires and were assisted by SmartPLS. Testing in the SEM analysis shows that the direct effects of the Person-Job Fit variable on Organizational Citizenship Behavior have a T-statistic value of 5.730 or more than 1.96. Meanwhile, the Person-Organization Fit variable on Organizational Citizenship Behavior has a T-statistic value of 11.087 or more than 1.96. Additionally, the results of the indirect effects of the Person-Job Fit and Person-Organization Fit variables on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment are not significant. This research concludes that the independent variables directly and significantly affect the dependent variable without the need for the intervening variable.

Keywords: Person Job Fit, Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Organization Commitment

Article History

Received: Juli 2024
Reviewed: Juli 2024
Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i12.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Hotel Melia Bali Indonesia dan beberapa karyawan yang memberikan hasil bahwa belum maksimalnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dirasakan oleh pihak manajemen, hal tersebut dapat diduga karena tugas yang masih mengalami penumpukkan dan di luar kemampuan individu atau karyawan itu sendiri, sehingga terjadinya karyawan yang memiliki masalah keterlambatan, kinerja hingga *turnover* karyawan pada kurun waktu 4 tahun, dengan permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan SDM yang dapat menghasilkan efektivitas bekerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai bersama.

Tabel 1 : Rekapitulasi Absensi Karyawan Contractual Hotel Melia Bali Indonesia Periode Januari - Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan	Rata-Rata Total Keterlambatan (%)
1	Januari	218	43	13.05%
2	Februari	218	50	13.40%
3	Maret	218	55	13.65%
4	April	218	127	17.25%
5	Mei	218	44	13.10%
6	Juni	218	83	15.05%
7	Juli	218	93	15.55%
8	Agustus	218	80	14.90%
9	September	218	137	17.75%
10	Oktober	218	117	16.75%
11	November	218	87	15.25%
12	Desember	218	89	15.35%

Sumber : *Human Resources Department* Melia Bali Indonesia

Dapat dilihat berdasarkan tabel di atas, dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 218 pada tahun 2023 khususnya bulan april – mei terjadi penurunan yang signifikan hingga penurunan dan peningkatan sampai bulan desember. Absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik.

Tabel 2 : Kinerja Karyawan Hotel Melia Bali Indonesia

Jumlah Karyawan	2019		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
218	100%	91.02%	100%	81.06%	100%	88.77%

Sumber : *Human Resources Department* Melia Bali Indonesia

Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan *survey* terhadap tingkat Kinerja karyawan, dari hasil data yang diperoleh dari Hotel Melia Bali Indonesia didapat terjadinya penurunan yang signifikan pada tahun 2019 hingga 2022, namun pihak manajemen tidak melakukan *summary score* pada tahun 2020 hingga 2021 dikarenakan terjadinya fenomena *Covid-19* dan peningkatan pada tahun berikutnya yaitu 2023 berdasarkan pada tabel 1.2 di atas.

Tabel 3 : Turnover Karyawan Melia Bali Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Perputaran Karyawan (Turnover)
2019	641	633	97	107	9.84%
2020	631	487	26	182	18.79%
2021	475	435	27	65	7.71%
2022	437	637	22	6	1.04%
2023	639	663	9	7	1.06%

Sumber : *Human Resources Department* Melia Bali Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat tingkat *turnover* mengalami kenaikan dan penurunan dari 5 tahun terakhir terhadap karyawan tetap dan kontrak. Total karyawan menghadapi ketidakstabilan, dan terjadinya pergantian karyawan (*turnover*), perputaran Tahun 2019 sebesar 9.84% yang mana pada tahun 2020 meningkat sebesar 18.79%.

TINJAUAN PUSTAKA

Person Job Fit

Kesesuaian *Person Job Fit* mencakup sejalan antara pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Pendapat lainnya yang dikemukakan oleh Indriyani et al., (2021) kesesuaian ini akan meningkatkan loyalitas tenaga kerja pada beban kerja yang dibebankan untuknya, sehingga para tenaga kerja atau karyawan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya tersebut. Menurut Lutfiyah et al., (2020) m Indikator untuk menilai kesesuaian individu dengan pekerjaan meliputi tingkat kesesuaian kompetensi dengan tugas, pemahaman terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta motivasi individu yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan.

Pendapat lainnya yang dijelaskan oleh Ahmad Saufi et al., (2023) mendefinisikan, "kecocokan *personal job fit* ini menyangkut hubungan antara karyawan dan karakteristik pekerjaan dan menjadi aspek pendorong yang meningkatkan keterlibatan dan fokus dari karyawan atas pekerjaan dan apa yang disediakannya". Menurut Robbins dalam Rangel Sousa Simoes et al., (2017) teori kesesuaian individu dengan pekerjaan menyatakan bahwa ada keselarasan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja mereka.

Person Organization Fit

Person Organization Fit merupakan kecocokan atau kesesuaian antara individu dengan sebuah organisasi, dengan adanya kesesuaian nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi maka akan membuat kepribadian pada individu dalam bekerja dapat memberikan rasa nyaman sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Jutras dan Mathieu (2016) mengungkapkan sebuah pernyataan terkait kesesuaian antara individu dan organisasi dapat diamati sejak proses penerimaan karyawan dimulai. Hal tersebut berdasar karena para pelamar akan mengevaluasi apakah organisasi tersebut cocok dengan karakteristik atau kebutuhan mereka sebelum memutuskan untuk bergabung..

Pendapat lainnya oleh menurut (Kristof dalam Rumangkit & Haholongan, 2019) secara umum, *Person Organization Fit* adalah keselarasan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa individu tidak mengambil keputusan secara sembarangan dalam menerima kondisi tertentu, melainkan mereka cenderung memilih kondisi yang sesuai dengan preferensi dan keinginan pribadi mereka. Sedangkan menurut Schneider dalam Arifianingsih, (2017) individu terpilih untuk bergabung dalam lingkungan ini cenderung berkomitmen dan berkontribusi membantu dalam lingkup lingkungannya..

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sering didefinisikan sebagai sebuah bentuk perilaku inisiatif atau sukarela dari individu itu sendiri untuk memilih secara langsung maupun tidak langsung dan tidak dilakukan secara terpaksa dalam memberikan kontribusi terhadap

efektifitas suatu organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Menurut Dennis Organ (1997) yang dikutip oleh Napitupulu (2018), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tindakan individu dalam organisasi yang bersifat sukarela dan tidak langsung dihargai atau diakui melalui sistem penghargaan formal, tetapi mendukung efektivitas fungsi organisasi. Dengan kata lain, OCB merujuk pada perilaku karyawan yang melampaui tugas-tugas yang diharuskan, namun tidak secara langsung atau jelas diakui melalui sistem reward formal.

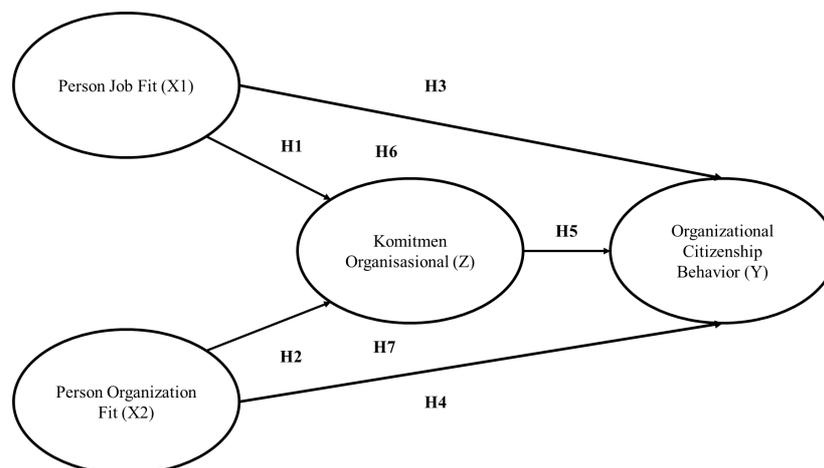
Perilaku atau peran yang dimainkan oleh karyawan memiliki nilai penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Beberapa pandangan menekankan pentingnya karyawan yang bersedia bekerja di luar batas deskripsi pekerjaan mereka, seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Dano et al., (2022). Mereka mengatakan bahwa organisasi yang berhasil membutuhkan karyawan yang tidak hanya menjalankan tugas-tugas formal mereka, tetapi juga memberikan kinerja yang melampaui ekspektasi. Di lingkungan kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana kerja tim semakin umum, fleksibilitas menjadi kualitas yang sangat dihargai. Organisasi mencari karyawan yang siap melaksanakan tugas-tugas yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebuah sikap atau ketersediaan karyawan untuk lebih mengutamakan organisasi serta menjadi pribadi yang aktif didalamnya sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap tujuan yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut. Pernyataan diungkapkan oleh Busro (2018) terkait Komitmen organisasi adalah kesediaan yang tercermin dalam sikap kerja, emosi, dan keyakinan, menunjukkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, preferensi, dan keterlibatan untuk bekerja keras, tetap setia pada organisasi, dan memberikan usaha, energi, serta waktu terbaik untuk pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan.

komitmen terhadap organisasi adalah proses di mana setiap individu mengakui dirinya sebagai bagian dari organisasi, tetap berkomitmen pada organisasi tersebut sepanjang operasinya, dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Wibowo, 2019). Menurut pandangan yang berbeda, komitmen organisasional mengukur kecenderungan seorang pekerja untuk tetap bersama perusahaan di masa depan dan sering kali mencerminkan keyakinan pekerja terhadap misi dan tujuan organisasi tersebut (Kaswan Dudija et al., 2022).

Gambaran Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS. Digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel. Menurut Imam Ghazali (2016 : 417) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS versi 4 for Windows.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan kontrak Melia Bali Indonesia yang

berjumlah 218 orang.

2. Sampel

Sampel dari penelitian ini sebanyak 141 pegawai dari jumlah populasi sebanyak 218 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah Teknik *sampling* ini sering digunakan melalui dua tahap yaitu, tahap pertama adalah, menentukan sampel daerah dan tahap kedua menentukan obyek/individu yang ada pada daerah tersebut. Teknik ini cenderung lebih tinggi kualitas sampelnya. Karena peneliti telah membuat kisi atau batas berdasarkan kriteria tertentu yang akan dijadikan sampel penelitian.

Adapun besar sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\n &= \frac{218}{1 + 218(0,05)^2} \\n &= \frac{218}{1 + 218(0,0025)^2} \\n &= \frac{218}{1 + 218(0,0025)^2} \\n &= \frac{218}{1 + 0,545} \\n &= \frac{218}{1,545} \\n &= 141\end{aligned}$$

Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

1. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti data jumlah karyawan dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh tidak dalam bentuk angka melainkan berbentuk informasi baik yang di didapatkan secara lisan dari manajemen maupun data dalam website resmi dari Melia Bali Indonesia.

Uji Instrumen

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji kualitas data. Dalam hasil penelitian yang baik harus benar-benar mempunyai kualitas data yang baik. Adapun pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau validnya suatu kuesioner. Jika nilai faktor loading $\geq 0,5$, maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan untuk mengukur suatu konstruk. Matriks korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel apabila signifikan $\geq 0,5$.
2. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau keandalan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel; jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS. Digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel.

Model Struktural atau Inner Model

Inner Model (*inner relation, structural model and substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten. Model struktural dinilai menggunakan signifikansi

koefisien parameter jalur struktural, uji-t, uji Q-Square menurut Stone-Geisser untuk relevansi prediktif, dan R-square untuk konstruksi dependen. Langkah pertama dalam mengevaluasi model PLS adalah memeriksa nilai R-square pada masing-masing yang berperan menjadi variabel laten dependen. Penafsirannya identik dengan penafsiran regresi. Apakah variabel laten independen tertentu memiliki substansi atau tidak, dampaknya terhadap variabel laten dependen dapat dievaluasi menggunakan perubahan nilai R-square. Relevansi F-square prediktif untuk model konstruktif merupakan metrik lain yang digunakan untuk menilai model PLS selain nilai R-square. Pengukuran F-square dilakukan untuk menilai tingkat akurasi besaran nilai observasi yang dihasilkan pada model beserta taksiran dari parameter (Ghozali & Latan, 2014).

Metode Pengukuran atau Outer Model

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2014).

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik dari pada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu membandingkan nilai *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, jadi dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Dalam pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability.

Uji Hipotesis

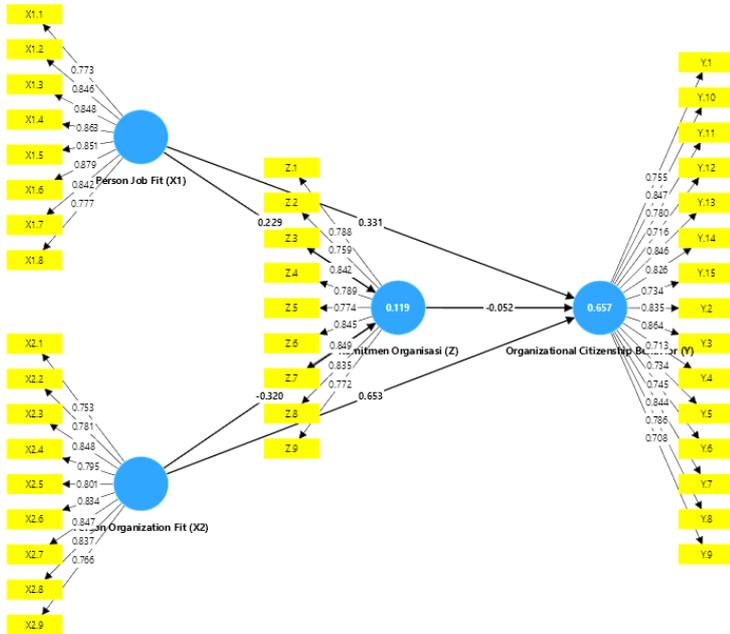
Pengujian hipotesis dapat dilaksanakan dengan meninjau nilai probabilitas dan T-statistik, digunakannya uji statistik t yang dikenal sebagai uji t. Hal ini dapat mengungkapkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Menurut Juliadi (2018), dalam penggunaan software SmartPLS menetapkan nilai probabilitas (P-Value) dengan alpha sebesar 5% atau kurang dari 0,05. Pada pengujian ini, kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel, maka data dianggap signifikan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Analisis PLS-SEM (Partial Least Square – Structural Equation Model)

Penelitian ini menggunakan PLS untuk menghitung pengaruh yang timbul dari hubungan antar variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Person Organization Fit (X1) dan Person Job Fit (X2) dan variabel lainnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) sedangkan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening. Hasil dari pengujian data menggunakan PLS dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Berdasarkan hasil penelitian maka dilakukan pengolahan dengan penentuan nilai *loading factor* menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruksya. Indikator dengan nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak dapat bekerja pada model pengukuran (Ghozali & Latan, 2014). Dalam menggunakan Software SmartPLS untuk menguji, skor validitas dapat ditemukan pada hasil pengujian *Outer Loading* dan indikator tersebut dapat diklasifikasikan *valid* jika skornya minimal 0.5.

Tabel 4 : Nilai *Convergent Validity*

	Komitmen Organisasi (Z)	Organizational Citizenship Behavior (Y)	Person Job Fit (X1)	Person Organization Fit (X2)	Keterangan
X1.1			0.773		Valid
X1.2			0.846		Valid
X1.3			0.848		Valid
X1.4			0.863		Valid
X1.5			0.851		Valid
X1.6			0.879		Valid
X1.7			0.842		Valid
X1.8			0.777		Valid
X2.1				0.753	Valid
X2.2				0.781	Valid
X2.3				0.848	Valid
X2.4				0.795	Valid
X2.5				0.801	Valid
X2.6				0.834	Valid
X2.7				0.847	Valid
X2.8				0.837	Valid
X2.9				0.766	Valid
Y.1		0.755			Valid
Y.10		0.847			Valid
Y.11		0.780			Valid
Y.12		0.716			Valid
Y.13		0.846			Valid

Y.14		0.826		Valid
Y.15		0.734		Valid
Y.2		0.835		Valid
Y.3		0.864		Valid
Y.4		0.713		Valid
Y.5		0.734		Valid
Y.6		0.745		Valid
Y.7		0.844		Valid
Y.8		0.786		Valid
Y.9		0.708		Valid
Z.1	0.788			Valid
Z.2	0.759			Valid
Z.3	0.842			Valid
Z.4	0.789			Valid
Z.5	0.774			Valid
Z.6	0.845			Valid
Z.7	0.849			Valid
Z.8	0.835			Valid
Z.9	0.772			Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa semua indikator dalam variabel laten dikatakan valid sebab nilai yang terdapat pada gambar hasil pengujian merupakan nilai reliabilitas yang dihasilkan dari uji PLS SEM.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan memperhatikan kuat atau tidaknya korelasi antara konstruk serta indikator pembentuk konstruk. Berdasarkan hasil pengolahan PLS *Algorithm* di bawah ini ditemukannya nilai AVE (*Average variance extracted*) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel memenuhi validitas konvergen karena memiliki nilai di atas 0.5 (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 5 : Nilai Construct Validity

	AVE	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	0.651	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.615	Valid
Person Job Fit (X1)	0.698	Valid
Person Organization Fit (X2)	0.652	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Uji Reliabilitas

Reliabilitas setiap variabel diukur secara konsisten menggunakan Uji Reliabilitas. Reliabilitas konsistensi internal dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Reliabilitas dapat dikategorikan reliabel apabila nilai variabel *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* memiliki nilai minimum 0.6 (Ghozali & Latan, 2014). Berdasarkan dengan pengujian yang telah dilakukan ditemukannya nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* memiliki nilai di atas 0.6 yang artinya semua variabel dalam penelitian dikategorikan memiliki nilai reliabel.

Tabel 6 : Nilai Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	0.933	0.944	0.944	Reliabel
Organizational	0.955	0.957	0.960	Reliabel

Citizenship Behavior (Y)				
Person Job Fit (X1)	0.938	0.950	0.949	Reliabel
Person Organization Fit (X2)	0.933	0.937	0.944	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Uji Kolinearitas

Pengujian Kolinearitas melibatkan penghitungan Faktor Inflasi Nilai, atau VIF (Value Inflation Factor). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah satu indikator dapat diprediksi pengaruhnya oleh indikator yang lain. Agar variabel dapat dikategorikan lulus, nilai indikator harus kurang dari 5 (Ghozali & Latan, 2014). Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 4.4 di bawah ini ditemukannya nilai VFI (Variance Inflation factor) masing-masing variabel yang berada di bawah 5 maka dapat dikategorikan bahwa semua variabel lulus uji kolinearitas serta tidak memiliki masalah seperti multikolinearitas

Tabel 7 : Nilai *Collinearity*

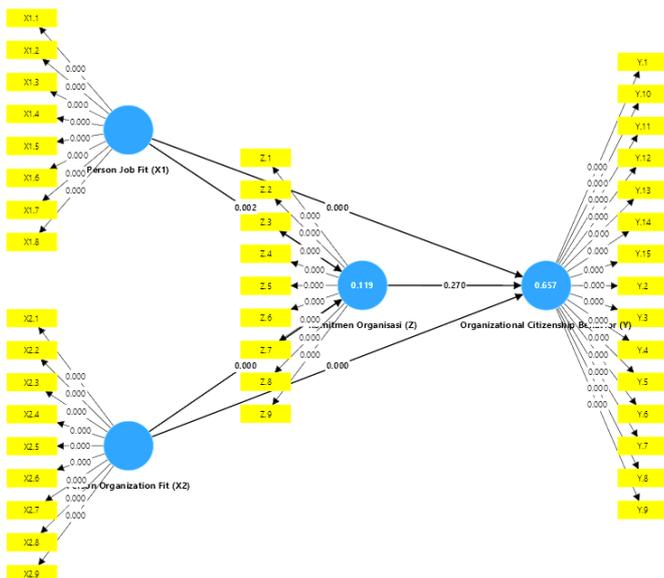
	VIF
Komitmen Organisasi (Z) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	1.136
Person Job Fit (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	1.063
Person Job Fit (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	1.123
Person Organization Fit (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	1.063
Person Organization Fit (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	1.180

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan data dari tabel diatas ditemukan nilai Variance Inflation factor masing-masing berada dibawah 5 maka dapat dinyatakan bahwa semua variable lulus uji kolinearitas dan tidak memiliki masalah seperti multikolinearitas.

Uji Signifikan Jalur (*Bootstrapping*)

Setelah melakukan seluruh pengujian Outer model yaitu validitas, reliabilitas dan kolinearitas dilakukan serta hasil yang menunjukkan bahwa tidak terdapatnya variabel yang memiliki masalah maka tahapan yang dilakukan selanjutnya merupakan pengujian *Boostrapping*. Dalam melakukan pengujian pada software SmartPLS, proses *Boostrapping* yang digunakan untuk menganalisis akan digunakan untuk mengevaluasi hubungan hipotesis serta menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Pada variabel Person Job Fit (X1) memiliki 2 indikator yang diwakili 4 pertanyaan, variabel Person Organization Fit (X2) memiliki 3 indikator dengan mewakili 9 pertanyaan, variabel Komitmen Organisasi (Z) memiliki 3 indikator dengan 9 pertanyaan yang mewakili dan Organizational Citizenship Behavior (Y) juga memiliki 5 indikator yang mewakili 15 pertanyaan.



Bootsrapping digunakan untuk mengetahui nilai koefisien jalur signifikan secara statistic dan berpengaruh positif. T-statistik merupakan suatu nilai yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping*. Dalam pengujain hipotesis dapat dikatakan signifikan jika nilai T-statistik lebih besar dari 1.96.

Tabel 8 : Nilai Direct Effects

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komitmen Organisasi (Z) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	-0.052	1.104	0.270
Person Job Fit (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.229	3.089	0.002
Person Job Fit (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.331	5.730	0.000
Person Organization Fit (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0.320	5.202	0.000
Person Organization Fit (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.653	11.087	0.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.15 ditemukan nilai T-statistik variabel berada di angka dibawah dari 1.96 dan nilai dari P-value berada di di atas 0.5 maka terdapat satu hipotesis yang ditolak yaitu variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Uji Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Person Job Fit* (X1) terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara *Person Job Fit* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai T-statistic 3.089 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel positif dan signifikan sehingga hipotesis diterima.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan *Person Organization Fit* (X2) terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara *Person Organization Fit* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai T-statistic 5.202 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel negatif namun signifikan sehingga hipotesis diterima.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Person Job Fit* (X1) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara *Person Job Fit* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mempunyai nilai T-statistic 5.730 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel positif dan signifikan sehingga hipotesis diterima.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Person Organization Fit* (X2) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara *Person Organization Fit* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mempunyai nilai T-statistic 11.087 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel positif dan signifikan sehingga hipotesis diterima.

H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mempunyai nilai T-statistic 1.104 atau kurang dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel negatif dan tidak signifikan sehingga hipotesis ditolak.

Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel yang didukung dengan variabel intervening, dimana pengujian ini untuk mengetahui

seberapa kuatnya pengaruh variabel mediasi yaitu Komitmen Organisasi (Z) yang terdapat dalam penelitian ini. Pada pengujian ini hasil harus signifikan dengan t-statistic > 1.96 dan p-value (<0.05). Berdasarkan dengan hasil pengujian mediasi yang telah dilakukan didapatkan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9 : Nilai Indirect Effects

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Person Job Fit (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	-0.012	0.822	0.411
Person Organization Fit (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.017	0.947	0.344

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

H6 : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel *Person Job Fit (X1)* terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)* dengan Variabel Komitmen Organisasi (Z) sebagai pemediasi

Berdasarkan hasil data di atas dapat diinterpretasikan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) tidak mampu memediasi variabel independen *Person Job Fit (X1)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* mempunyai nilai T-statistic 0.822 atau kurang dari 1.96 maka dapat dikatakan negatif dan tidak signifikan sehingga hipotesis ditolak.

H7 : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel *Person Organization Fit (X2)* terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)* dengan Variabel Komitmen Organisasi (Z) sebagai pemediasi.

Berdasarkan hasil data di atas dapat diinterpretasikan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) tidak mampu memediasi variabel independen *Person Organization Fit (X1)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* mempunyai nilai T-statistic 0.947 atau kurang dari 1.96 maka dapat dikatakan positif namun tidak signifikan sehingga hipotesis ditolak.

Total Effect

Total effect dalam metode ini dilakukan untuk menghitung persentase pengaruh langsung dari variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun data hasil pengolahan bootstrapping berikut ini:

Tabel 10 : Nilai Total Effect

	Original sample (O)
Komitmen Organisasi (Z) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	-0.052
Person Job Fit (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.229
Person Job Fit (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.319
Person Organization Fit (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0.320
Person Organization Fit (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.670

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Hasil yang diperoleh pada tabel menunjukkan bahwa hanya kemampuan variabel *Person Organization Fit (X2)* yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (Y)* yaitu sebesar 0.670 dan variabel *Person Job Fit (X1)* yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi (Z) yaitu sebesar 0.229 serta variabel *Person Job Fit (X1)* yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (Y)* yaitu sebesar 0.319.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan pada perolehan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, pada sub bab ini peneliti akan menjelaskan seluruh jawaban serta pernyataan berdasarkan dengan ke-7 hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel *Person Job Fit (X1)* terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh langsung secara

positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Melia Bali Indonesia. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 3.089 atau diatas 1.96 dan P-value 0.02 lebih rendah dari 0.05.

Sejalan dengan hasil penelitian (Rahma et al., 2022) menyimpulkan bahwa hasil analisis berganda didapatkan hasil *Person Job Fit* memiliki dampak secara signifikan positif dengan Komitmen Organisasi sebesar 45,2%. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecocokan antara kepribadian serta kemampuan yang dimiliki karyawan dengan lingkungan organisasi yang dilakukan maka semakin tinggi juga komitmen yang dihasilkan.

b) Pengaruh variabel *Person Organization Fit* (X2) terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh langsung secara negatif namun signifikan terhadap Komitmen Organisasi Melia Bali Indonesia. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 5.202 atau diatas 1.96 dan P-value 0 lebih rendah dari 0.05.

Sejalan dengan hasil penelitian (Putri & Parmin, 2022) menyimpulkan bahwa hasil analisis berganda didapatkan hasil bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dari kesimpulan penelitian mengatakan bahwa *Person Organization Fit* dapat tercapai dalam sebuah Perusahaan apabila karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan dan sesuai dengan organisasi serta organisasi dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk terus dapat berkembang dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti seluruh pelatihan yang sesuai dalam organisasi.

c) Pengaruh variabel *Person Job Fit* (X1) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melia Bali Indonesia. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 5.730 atau diatas 1.96 dan P-value 0 lebih rendah dari 0.05.

Sejalan dengan hasil penelitian (Pambudi & Kurniawan, 2024) menyimpulkan bahwa studi tersebut menunjukkan jika *Person Job Fit* mempengaruhi positif yang signifikan pada OCB. Ketika kemampuan individu memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya pada tempat dimana individu tersebut bekerja, mereka akan menunjukkan perilaku OCB.

d) Pengaruh variabel *Person Organization Fit* (X2) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melia Bali Indonesia. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 11.087 atau diatas 1.96 dan P-value 0 lebih rendah dari 0.05.

Sejalan dengan hasil penelitian (Chandra et al., 2021) menyimpulkan bahwa studi tersebut menunjukkan jika *Person Organization Fit* mempengaruhi positif yang signifikan pada OCB. Ketika kesesuaian individu dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan pekerjaannya pada tempat dimana individu tersebut bekerja, mereka akan menunjukkan perilaku OCB.

e) Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melia Bali Indonesia. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 1.104 atau di bawah 1.96 dan P-value 0.270 lebih tinggi dari 0.05.

Sejalan dengan hasil penelitian (Takdir & Ali, 2020) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi OCB. Kesimpulan bahwa lingkungan kerja karyawan dan budaya

organisasi tidak mencukupi untuk keselamatan karyawan serta alasan lain, yang membuat mereka ingin tinggal di perusahaan tetapi merasa kurang berkewajiban untuk tinggal sampai pensiun karena keadaan dari setiap pribadi karyawan.

f) Pengaruh variabel *Person Job Fit* (X1) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Variabel Komitmen Organisasi (Z) sebagai pemediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Melia Bali Indonesia. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 0.822 atau di bawah 1.96 dan P-value 0.411 lebih tinggi dari 0.05.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2023) menyimpulkan bahwa studi tersebut menunjukkan jika *Person Job Fit* tidak mempengaruhi secara signifikan pada OCB dan Komitmen Organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan pada OCB. Ketika kesesuaian individu dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan terlihat tidak relevan maka karyawan harus dikumpulkan dari berkomitmen dan orang-orang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mencapainya efektivitas organisasi

g) Pengaruh variabel *Person Organization Fit* (X2) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Variabel Komitmen Organisasi (Z) sebagai pemediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Melia Bali Indonesia. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 0.947 atau di bawah 1.96 dan P-value 0.344 lebih tinggi dari 0.05.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chandra et al., 2021) menyimpulkan bahwa studi tersebut menunjukkan jika *Person Organization Fit* tidak mempengaruhi secara signifikan pada OCB melalui Komitmen Organisasi. Ketika kesesuaian individu dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan pekerjaannya pada tempat dimana individu tersebut bekerja, mereka akan menunjukkan perilaku OCB.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian mengenai Analisis *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Melia Bali Indonesia, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Tingkat *Person Job Fit* pada karyawan di hotel Melia Bali Indonesia termasuk dalam kategori baik berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan rerata skor 4,006 dari skala 5.
- 2) Tingkat *Person Organization Fit* pada karyawan di hotel Melia Bali Indonesia termasuk dalam kategori baik berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan rerata skor yaitu 4,191 dari skala 5.
- 3) *Person Job Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Melia Bali Indonesia dengan perolehan nilai T-statistic 5,730 atau lebih dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0.
- 4) *Person Organization Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Melia Bali Indonesia dengan perolehan nilai T-statistic 11,087 atau lebih dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0.
- 5) *Person Job Fit* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan Melia Bali Indonesia dengan perolehan nilai T-statistic 0,822 atau kurang dari 1,96 dan P-value > 0,05 sebesar 0,41.
- 6) *Person Job Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan Melia Bali Indonesia dengan perolehan nilai T-statistic 0.947 atau kurang dari 1,96 dan P-value > 0,05 sebesar 0,34.
- 7) Variabel *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* mempengaruhi secara langsung variabel *Organizational Citizenship Behavior* di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia berdasarkan dengan hasil nilai T-statistik yang variabel *Person Job Fit* sebesar 5,730 dan *Person Organization Fit* sebesar 11,087 dan nilai dari P-value dari kedua variabel berada < 0,5 yaitu 0.

- 8) Implikasi yang dihasilkan dari penelitian ini bagi manajemen dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior dan keberhasilan organisasional akan dikembangkan kembali dalam bentuk Modul.

Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian mengenai Analisis *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Melia Bali Indonesia, dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Untuk lebih selektif dalam memilih karyawan yang dapat kompeten dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan yang dapat ditinjau dari perolehan rerata skor analisis statistik deskriptif terendah variabel *Person Job Fit* dengan pernyataan "Kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan yang miliki" sehingga karyawan merasa cocok dan menghindari terjadinya tingkat absensi.
- 2) Untuk lebih memberikan validasi lebih terhadap individu yang sudah melakukan deskripsi pekerjaan dengan sebagaimana mestinya karena perolehan rerata skor terendah analisis statistik deskriptif variabel *Person Organization Fit* dengan pernyataan "Rekan-rekan kerja, supervisor dan atasan selalu menghargai pekerjaan" agar perusahaan dapat menciptakan individu yang saling menghargai sehingga kinerja karyawan meningkat.
- 3) Untuk menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan *standart operational procedure* yang sudah ditetapkan melalui pemahaman berdasarkan perolehan rerata skor analisis statistik deskriptif terendah variabel Komitmen Organisasi dengan pernyataan "Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain". Perusahaan perlu mempertahankan karyawannya yang memiliki komitmen sehingga dapat meminimalisir terjadinya *turnover*.
- 4) Penelitian ini hanya memiliki 2 variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* serta Komitmen Organisasi sebagai pemediasi dan disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel ataupun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan serta menambah jumlah sampel karena penelitian ini hanya mencakup kajian pada karyawan kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saufi, R., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., Aidara, S., Kakar, A. S., & Jothi, B. A. (2023). *Academic Person-Environment Fit Towards Sustainable Work-Life Balance And Reduced Turnover Intention Moderated By Job Opportunities*. *Sustainability*, 15(4), 3397.
- Arifianingsih, J. H. (2017). Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Lottemart Wholesale).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.
- Dano, D., Bahari, E., & Murtikusuma, E. M. H. M. P. M. S. R. P. (2022). Buku Ajar Perilaku Organisasi Dalam Praktiknya Di Dunia Kerja. Penerbit P4I.
- Indriyani, R., Bellinda Sutanto, M., Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Ekonomi, P., & Kristen Petra, U. (2021). Peranan *Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit* Dalam Meningkatkan *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 26(1), 2021.
- Juliadi A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square* (Sem-Pls) Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1(4), 1–6.
- Jutras, R., & Mathieu, C. (2016). *Person-Organization Fit Relationship With Job Satisfaction And Turnover: The Mediating Influence Of Leader-Member Exchange*. *Academy Of Strategic Management Journal*, 15, 71–84.
- Latan H. & Ghozali I (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap *Person Job Fit* Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684.

- Napitupulu, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Puri Husada Di Tembilahan). In *Jom Fisip* (Vol. 5).
- Rahmawati, M., & Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan Career Growth Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kini Jaya Indah). In *Juni* (Vol. 13, Issue 1).
- Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3463.
- Sekaran U. & Bougie R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.