

Dampak *Person Environment Fit* Terhadap Komitmen Afektif dan OCB

Anita R^a, Adi Rahmat^{a,*}

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

^{a,*} Universitas Lancang Kuning, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Sektor Publik Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan dari Dampak *Person Environment Fit* Terhadap Komitmen Afektif dan Dampak *Person Environment Fit* Terhadap OCB dan pengaruh Dampak OCB Terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam hal ini jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah Sebanyak 165 Orang Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, ukuran sampel untuk SEM yang menggunakan model estimasi maximum likelihood estimation (MLE) adalah 100-200 sampel (Ghozali 2008). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket serta Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS melalui software WarPLS 5.0. PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB dan *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Limitasi penelitian ini karena sedikitnya populasi yang diambil sehingga kurang mampu memberikan generalisasi terhadap hasil penelitian khususnya yang menggambarkan peran moderasi.

ARTIKEL HISTORI

Accepted 25 Februari 2022

KATA KUNCI

Person Environment Fit,
Komitmen Afektif,
OCB

Pendahuluan

Kesesuaian antara karyawan dan lingkungan kerja mereka adalah salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam perilaku organisasi (Kristof- Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Schneider, 2001). kesesuaian antara karakteristik individu dan karakteristiknya lingkungan kerja biasanya disebut sebagai personenvironment fit (PE fit) atau, sederhananya, fit.

Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1993). Lebih lanjut Kristof (1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh karyawan. Dilain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi karyawan dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Person-Organization Fit (P-O fit) juga dihubungkan secara positif dengan komitmen organisasional (Valentine, Godkin & Lucero, 2002; Kristof, 1996; Chatman, 1991; O'Reilly, 1991).

Komitmen Afektif didefinisikan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adirahmat@unilak.ac.id

lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. (William dan Hazer, 1986; Mowday, 1987). Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi (Herdorn et al., 2001). Perilaku kewargaan organisasional (OCB) telah diakui sebagai pembentuk konteks sosial dan psikologis di mana tanggung jawab pekerjaan inti diselesaikan dan secara unik berkontribusi pada kinerja keseluruhan (Conway, 1999); aliran studi telah berbelok ke eksplorasi hubungan antara konteks penilaian kinerja dan OCB (Findley dkk., 2000; Norris-Watts dan Levy, 2004). Serta Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Adi Rahmat, 2018).

Tinjauan Pustaka

Teori Penyesuaian Kerja (Theory of Work Adjustment)

Leung (dalam Athanasou, 2008:116) mengemukakan bahwa teori penyesuaian kerja merupakan teori perkembangan karir untuk mengkaitkan perbedaan individual perilaku memilih pekerjaan yang menyesuaikan dengan korespondensi lingkungan, teori ini melihat pilihan karir merupakan proses pengembangan dan penyesuaian antara: (a) Person (P) individu yang mencari penyesuaian dengan lingkungan kerjanya, (b) Environment (E) merupakan lingkungan tempat seseorang itu bekerja. Hubungan keduanya dapat digambarkan dengan hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungannya, kecocokan individu dengan lingkungannya, begitu juga sebaliknya, dan hubungan saling melengkapi antara individu dengan lingkungannya.

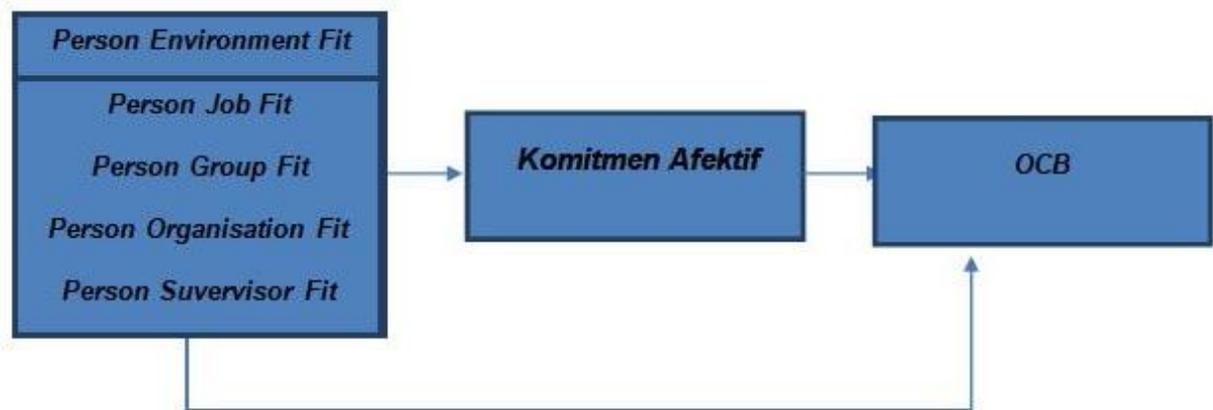
Komitmen Organisasi

Steers (1997) mengatakan komitmen organisasi adalah kekuatan relative dari identifikasi individu untuk terlibat dalam organisasi ditandai oleh: (1). Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi. (2). Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi. (3). Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996) dalam jurnal Makara vol 8,2004 Menurut Aldag, OCB merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di organisasi oleh perolehan kinerja untuk menolong orang lain dan menjadi volunier untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja perilaku- perilaku ini menggambarkan nilai tambah subjek.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis 1 *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis 2 *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB

Hipotesis 3 Komitmen Afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB

Hipotesis 4 *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB Melalui Mediasi Komitmen Afektif

Metode

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel. Desain penelitian kausalitas dianggap sesuai dengan penelitian ini karena penelitian kausalitas digunakan untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel terikat), serta untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah Sebanyak 165 Orang Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau

Hasil dan Pembahasan

Hipotesis diuji menggunakan PLS-SEM melalui perangkat lunak WarpPLS 6.0. Analisis terdiri dari beberapa tahap. Pertama, penelitian ini melakukan uji model goodness of fit (GOF). Kedua, ini penelitian menganalisis model pengukuran dengan memvalidasi skala pengukuran variabel melalui tes validitas diskriminan, validitas konvergen, dan keandalan. Ketiga, penelitian ini dianggap umum metode uji varians untuk melihat apakah data dalam studi menghasilkan masalah bias metode umum atau tidak. Akhirnya, studi saat ini dilakukan structural analisis model untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Uji Hipotesis 1 : *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 diketahui bahwa parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Person Environment Fit* Dimensi Person Job Fit terhadap Komitmen Afektif memiliki koefisien beta sebesar 0.141 dan p value sebesar 0.032. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value lebih kecil dari taraf sig 0.05 (signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Person Environment Fit* Dimensi Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Serta pengujian pengaruh *Person Environment Fit* Dimensi Person Group Fit terhadap Komitmen Afektif memiliki koefisien beta sebesar 0.059 dan p value sebesar 0.222. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value lebih besar dari taraf sig 0.05 (tidak signifikan), Selanjutnya pengujian pengaruh *Person Environment Fit* Dimensi Person Organisation Fit terhadap Komitmen Afektif memiliki koefisien beta sebesar 0.099 dan p value sebesar 0.099. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value lebih besar dari taraf sig 0.05 (tidak signifikan) dan Selanjutnya pengujian pengaruh *Person Environment Fit* Dimensi Person Supervisi Fit terhadap Komitmen Afektif memiliki koefisien beta sebesar 0.866 dan p value sebesar <0.001. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value lebih kecil dari taraf sig 0.05 (signifikan)

Uji Hipotesis 2 : Pengaruh *Person Environment Fit* terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 diketahui bahwa parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Person Environment Fit* Dimensi Person Job Fit terhadap OCB memiliki koefisien beta sebesar 0.107 dan p value 0.081. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value lebih Besar dari taraf sig 0.05 (tidak signifikan). Selanjutnya untuk pengujian pengaruh *Person Environment Fit* Dimensi Person Group Fit terhadap OCB memiliki koefisien beta sebesar 0.320 dan p value <0.001. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value lebih kecil dari taraf sig 0.05 (signifikan), Selanjutnya untuk pengujian pengaruh *Person Environment Fit* Dimensi Person Organisation Fit terhadap OCB memiliki koefisien beta sebesar 0.283 dan p value <0.001. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value lebih kecil dari taraf sig 0.05 (signifikan), dan Selanjutnya untuk pengujian pengaruh *Person Environment Fit* Dimensi Person Supervisi Fit terhadap OCB memiliki koefisien beta sebesar 0.082 dan p value 0.143. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value lebih besar dari taraf sig 0.05 (tidak signifikan) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Person Environment Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

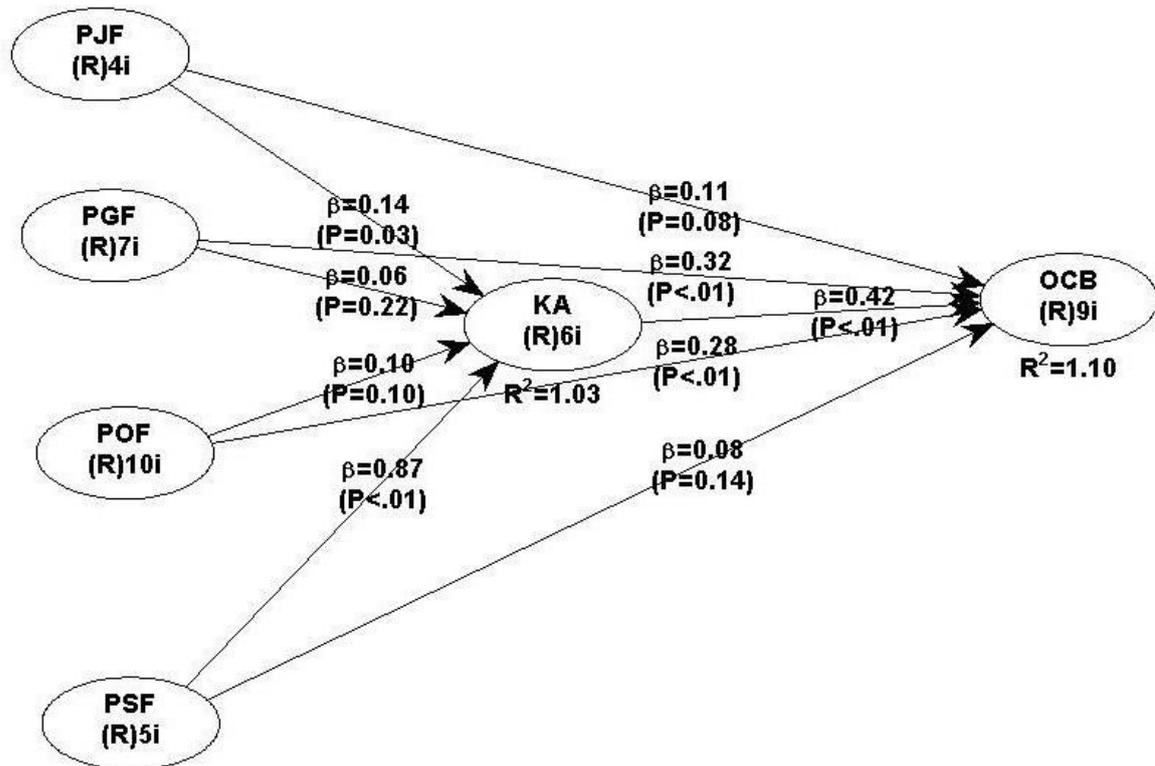
Uji Hipotesis 3 : Komitmen Afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 diketahui bahwa parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Komitmen Afektif terhadap OCB memiliki koefisien beta sebesar 0.424 dan p value <0.001. Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dengan nilai P-value <0.001 lebih kecil dari taraf sig 0.05 (signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Uji Hipotesis 4 : *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB Melalui Mediasi Komitmen Afektif Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 diketahui bahwa para

meterestimasi untuk pengujian pengaruh *Person Environment Fit* terhadap Komitmen Afektif memiliki koefisien beta sebesar 0.204 dan p value <0.001. Nilai koefisien beta sebesar 0.204 menunjukkan arah positif dengan nilai p-value <0.001 lebih kecil dari taraf sig 0.05 (signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Person Environment Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui mediasi Komitmen Afektif.

Hasil uji hipotesis dapat ditunjukkan pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Analisis Pengaruh Langsung

Person Environment Fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan *Person Environment Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Afektif yang ditunjukkan dari nilai standardized coefficients beta. Ini berarti semakin tinggi *Person Environment Fit* karyawan, maka komitmen Afektif akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah *Person Environment Fit* karyawan, maka komitmen Afektif karyawan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya kesesuaian nilai individu dengan organisasi yang mempengaruhi komitmen Afektif yang dimiliki oleh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ahmadi et al. (2014) dan Silverthorne (2004), Sugianto dkk.(2012), dan Rejeki dkk. (2013). Silverthorne (2004) menyatakan bahwa person-Environment fit memiliki peran yang penting dalam meningkatkan komitmen Afektif karyawan.

Person Environment Fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan *Person Environment Fit* berpengaruh dan signifikan terhadap OCB yang ditunjukkan dari nilai standardized coefficients beta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farzaneh et al. (2014), Rejeki dkk. (2013), Khaola dan Sebotsa (2015) serta Ahmad dan Dastgeer (2014) yang menyatakan bahwa person- Environment fit berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan perilaku OCB.

Person Environment Fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang ditunjukkan dari nilai standardized coefficients beta. Ini berarti semakin tinggi Komitmen Afektif karyawan, maka OCB akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional karyawan, maka OCB karyawan akan semakin rendah. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang telah dilakukan oleh Ertruk et al. (2004), Sahertian (2010), Barusman dan Mihdar (2014), serta Liu dan Cohen (2010). Barusman dan Mihdar (2014) menyatakan bahwa komitmen Afektif mempengaruhi OCB secara langsung. Penelitian tersebut menemukan bahwa komitmen Afektif yang tinggi akan berpengaruh pada peningkatan OCB karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hal ini menunjukkan kesesuaian antara pribadi dan lingkungan Kerja yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir akan mempengaruhi Komitmen kerja yang Efektif. Kemudian *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan kesesuaian antara pribadi dan lingkungan Kerja yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir mempengaruhi OCB atau sikap peduli untuk membantu orang lain. Selanjutnya Komitmen Afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan komitmen yang dirasakan oleh responden akan mempengaruhi OCB yang dihasilkan. Responden cenderung untuk menolong orang lain. Seterusnya *Person Environment Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB Melalui Mediasi Komitmen Afektif. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif memediasi *Person Environment Fit* terhadap OCB pada objek penelitian.

Referensi

- Allen dan Mayer. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63(1): 1-18
- Arthur, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person- organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 786-801. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.786>
- Autry, C.W., Daugherty, P.J., 2003, Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response, *Journal of Business Logistic*, Vol.24, 1, 171-197
- Bateman, T. S., Organ, D.W. (1984). A Longitudinal Analysis Of The Antecedents Of Organizational Commitment.

- Journal of Management Academy, 27, hal. 95-112.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522. <https://doi.org/10.5465/AMR.2002.7566023>
- Cable, & Judge. (1996). Person-organization fit, job choice, and organization entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 204- 213.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, jilid kesatu. Jakarta : Indeks.
- Findley, H. M., Giles, W. F. and Mossholder, K. W. (2000). 'Performance appraisal process and system facets: Relationships with contextual performance', *Journal of Applied Psychology*, 85(4), pp. 634-640. doi: 10.1037/0021-9010.85.4.634.
- Gibson, et.al. (2002). *Organisasi (terjemahan)*. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kristoff, Amy.L. 1996. Person Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implication *Journal Personnel Of Psychology*, Vol. 49 No.1. University Of Maryland.
- Mowday, R.T., R.M., Steers, & L.W., Porter, 1979, "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, D. C. Heath & Company, Lexington, MA.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, hal. 157-164.
- Rahmat, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Rumpun Ilmu Ekonomi di Riau)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Steers, R.M., L.W. Porter. & G.A. Bigley. 1996. *Motivation and leadership at work*. McGraw-Hill, New York.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. 1993. Organizational attractiveness: an interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78, 184-193.
- Tziner, A. (1987). Congruency issue retested using Fineman's achievement climate notion. *Journal of Social Behavior & Personality*, 2(1), 63-78
- Vigoda, Eran. (2001). Reaction to organizational politics A cross-cultural examination in Israel and Britain. *Human Relations*, 54 (2), hal. 1483-518.