

Pengaruh *Person Job Fit* dan Budaya Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

By ; Muhammad Alfani^{*)} dan Muhammad Hadini^{*)} Tahun 2017

^{*)}Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, email ; alfani0811@gmail.com

Abstract

This research assign samples are 50% of the population of 70 people or a sample of 35 respondents on Rectorat Office Islamic of Kalimantan University Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Methods of Data collection in the researchers used is observation, questionnaire, and documentation. Each indicator made questionnaire respectively of 3 statement. Job Fit Person variables are 8 indicator to the questionnaire as many as 24 statement, Work Culture questionnaire contained 13 indicators with a total of 39 statements, and Organizational Citizenship Behavior as many as eight indicators with a questionnaire with 24 statements. Overall there are 87 statement questionnaire. Furthermore, linear regression analysis partial and simultaneous with Statistical Programe Social Sciencies (SPSS) software version 19.0. The result found that Person job fit is not significant and does not affect to Organizational Citizenship Behavior. Further work culture significantly influence to Organizational Citizenship Behavior, and as well as simultaneously Person job fit and work culture significantly influence to Organizational Citizenship Behavior.

Keyword : Person Job Fit, Work Culture, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Beberapa sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan antara lain meliputi ; sumber daya manusia (SDM), sumber daya alam (SDA), finansial, dan Ipteks. SDA misalnya Karyawan penting bagi perusahaan karena selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan di perusahaan. Karena peran karyawan begitu penting, maka pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian antara nilai individu dengan lingkungan perusahaan (Person Environment Fit atau PE-Fit). Edwards, dkk. (2010:488) menyatakan bahwa PE-Fit mencakup beberapa dimensi yaitu Person Organization Fit (PO Fit), Person Job Fit (PJ Fit), Person Group Fit (PG Fit), Person Vocation Fit (PV Fit) dan Person Reforms Fit (PR Fit). Dari sekian hal itu, penulis dalam hal ini hanya

membahas tentang person job fit (PJ Fit), di samping juga tentang budaya kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Newton et.al., (2009) menyatakan bahwa selain perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara individu dengan organisasi, perusahaan juga sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yaitu PJ-Fit. PJ-Fit melibatkan kesesuaian antara orang dan persyaratan yang secara langsung terkait dengan pekerjaan tertentu. Berdasarkan pendapat Bohlander dan Snell (2004) serta Bowen et.al. (1991) jika disinergikan, maka *Person Job Fit* mempunyai 8 indikator sebagai berikut : 1).Knowledge, 2).Skill, 3).Abilities, 4).Social skills, 5).Personal needs, 6).Values, 7).Interest, 8).Personality traits.

Budaya kerja terbentuk dari nilai-nilai yang telah disepakati secara

konsisten, hasil dari terinternalisasi nilai-nilai tersebut diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari pada setiap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja yang ditampilkan. Proses dari nilai-nilai menjadi budaya kerja dan kemudian muncul sebagai etos kerja. Hartanto (2000) Budaya didefinisikannya sebagai totalitas dari keyakinan, sikap, pola perilaku, kelembagaan, seni, tradisi dan produk pikiran manusia yang menjadi karakteristik dari suatu komunitas di dalam suatu lingkungan sosial. Budaya terbentuk dari berbagai simbol, ritual, dan tata nilai, keyakinan, gagasan, makna serta pola perilaku yang banyak digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut Hartanto (2000) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari. Lahirnya budaya kerja di suatu organisasi merupakan hasil perpaduan dari semangat kerja sama antar individu pegawai dengan dipengaruhi oleh semangat terbesar dan individu terkuat dari salah satu individu di organisasi tersebut. Semangat terkuat itu pada umumnya merupakan semangat milik pemimpin organisasi tersebut yang akan menggerakkan dan mempengaruhi semangat dari individu lainnya, kemudian menyatukan dalam satu irama kerja yang sama. KemenPAN dan Reformasi Birokrasi No. 39 Tahun 2012, Dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi, budaya kerja dipahami sebagai *Culture set*. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan pendapat Hartanto

(2000), Permenpan No. 39/2012, maka dapat dikemukakan bahwa indikator budaya kerja dalam penelitian ini ialah : 1). Sikap terhadap pekerjaan, 2). Prilaku pada waktu bekerja, 3). Kondisi lingkungan fisik pekerjaan, 4). Kondisi lingkungan non fisik pekerjaan, 5). Profesionalisme, 6). Disiplin, 7). Kerjasama, 8). Kejujuran, 9). Kreatifitas, 10).Ketekunan, 11).Integritas, 12).Rasionalitas, 13).Tanggung jawab moral.

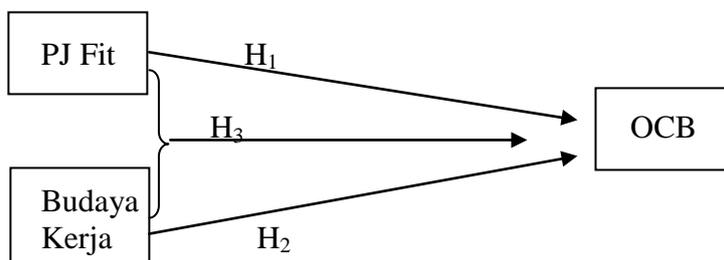
Hamid, et.al., (2011:10) menyatakan bahwa ketika individu merasakan lingkungan kerja yang positif, individu cenderung menunjukkan perilaku positif. Sikap seperti ini merupakan cerminan dari Organizational Citizenship Behavior (OCB). Mohammad, et.al., (2011) menyatakan OCB mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan. Tety Fadhila Sena (2011) menyatakan bahwa apabila keberhasilan perusahaan dapat tercapai maka perlu adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi untuk diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (extra-role) karyawan yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Farzaneh, et'al., (2014) menyatakan bahwa PJ Fit merupakan kebutuhan kesesuaian yang terjadi ketika pasokan yang ditawarkan oleh pekerjaan kompatibel dengan kebutuhan, preferensi, dan keinginan individu. Newton, et.al., (2009) menyatakan PJ Fit melibatkan kesesuaian orang dan persyaratan yang secara langsung terkait dengan pekerjaan tertentu. Kesesuaian individu dengan pekerjaan akan menguntungkan individu, karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki dan

karyawan merasakan senang dan puas karena bekerja sesuai pada bidang yang ditekuni. Farzaneh, et.al., (2014) menyatakan bahwa PO Fit dan PJ Fit berpengaruh positif dengan OCB. Berdasarkan pendapat Hamid,et.al., (2011), Muhammad, et.al., (2013), Tety Fadhila Sena (2011), Farzaneh, et.al., (2014), dan Newton, et'al., (2009), jika disenergikan dapatlah dinyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai 8 dimensi atau indikator sebagai berikut : 1).Altruism, 2).Courtesy, 3). Sportsmanship, 4).Civic Virtue, 5).Conscientiousness, 6). Organizational compliance, 7).Organizational loyalty, 8).Self development.

Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin merupakan perusahaan yang

bergerak di sektor jasa pendidikan yang terhimpun dalam Tridharmanya yang dipilih sebagai objek penelitian karena diduga adanya kesesuaian antara diri karyawan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya (PJ-Fit) juga didukung suasana budaya kerja yang terjadi. Pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa pendidikan tinggi, karyawan secara tidak langsung memiliki perilaku kewargaan (OCB) karena dalam menjalankan pekerjaan ini memerlukan kemampuan fisik dan inisiatif yang tinggi untuk membantu pekerjaan karyawan lain secara sukarela. Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari PJ Fit dan budaya kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap OC.

Gambar 1. Paradigma Penelitian



Berdasarkan gambar 1. Paradigma Penelitian, di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

H₁ : PJ Fit berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan (OCB)

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada perilaku kewargaan (OCB).

H₃ : PJ Fit dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan pada perilaku kewargaan (OCB).

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan hasil kajian dan analisis data maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian sebab akibat (*causal research*). Penelitian sebab akibat adalah penelitian yang mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara berbagai variabel. Adapun metode yang digunakan

ialah *Explanatory survey method* (suatu metode penelitian *survey* yang bertujuan menguji hipotesis). Pengertian metode *survey* ini dibatasi pada pengertian *survey*, di mana informasi dikumpulkan dari sebagian populasi, seperti yang dikemukakan oleh Burhan Bungin (2009) bahwa : Umumnya pengertian *survey*

dibatasi pada pengertian sampel, di mana informasi dikumpulkan dari sebagian populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin yang berjumlah 70 orang karyawan dari 166 orang Jumlah karyawan tetap di lingkungan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Penulis memberanikan diri menetapkan sampel penelitian sebanyak 50% dari populasi. Dengan demikian sampel penelitian ini dapatlah ditetapkan sebanyak 50% dari 70 orang atau sebanyak 35 orang responden. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti ialah Observasi, angket, dan dokumentasi. Setiap indikator dibuatkan angket masing-masing sebanyak 3 pernyataan. Variabel Person Job Fit terdapat 8 indikator dengan angket sebanyak 24 pernyataan, Budaya Kerja terdapat 13 indikator dengan angket sebanyak 39 pernyataan, dan Organizational Citizenship Behavior terdapat sebanyak 8 indikator dengan angket sebanyak 24 pernyataan. Secara keseluruhan terdapat angket sebanyak 87 pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1).Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen angket

(Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dinyatakan valid, apabila seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dalam penelitian ini, semua instrumen pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} Product Moment sebesar 0,361.

2).Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Cronbach Alpha (α) suatu variabel dinyatakan reliabel (handal) jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. Pada penelitian ini, seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3).Uji Asumsi Klasik

Ada 4 uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.1).Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan uji kolmogorov smirnov, diperoleh hasil sebagai berikut. Berdasarkan perhitungan, diperoleh Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.769 dengan probabilitas > 0.05 , maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 53 |
| | Mean | ,0000000 |
| Normal Parameter a,b | Std. Deviation | 2,55841611 |
| | Absolute | ,093 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,082 |
| | Negative | -,093 |
| Kolmogorov Smirnov Z | | ,669 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,769 |

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017.

3.2).Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dari penelitian ini dapat diperoleh hasil sebagai berikut. Setiap variable bebas memiliki nilai tolerance >0.1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Hasil analisis dalam penelitian ini diketemukan tolerance hitung sebesar 0,787 atau > 0,1 dan VIF hitung

1,271 atau < 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas *Person Job Fit* dan Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

| Model | 95,0% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------------------|----------------|----------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | Lower Bound | Upper Bound | Zero- order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | 1 (Constant) | -20,239 | 2,898 | | | | |
| x1 | -,158 | ,100 | ,432 | -,082 | -,019 | ,787 | 1,271 |
| x2 | ,615 | ,745 | ,972 | ,966 | ,871 | ,787 | 1,271 |

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017.

3.3).Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji glejser hasil yang didapat dengan melihat dari tabel coefficients dengan terlebih dulu mengabsolutkan nilai residual adalah sebagai berikut.

Hasil output SPSS menunjukkan semua variable independen mempunyai nilai sig >

0.05. jadi dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel bebas *Person Job Fit* dan Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Tabel 3. Heteroskedastisitas Glejser Test.

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -8,670 | 5,679 | | -1,527 | ,137 |
| | x1 | -,029 | ,063 | -,021 | -,464 | ,646 |
| | x2 | ,680 | ,032 | ,982 | 21,215 | ,080 |

a. Dependent Variabel : Absolut

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017

3.4). Uji Autokorelasi

Pengujian terhadap model regresi yang digunakan menghasilkan nilai DW 1,735 (Tabel 4) karena nilai DW lebih besar dari

batas atas (du) 1,650 dan kurang dari 4 – 1,650 (2,210) atau $1,650 < 1,735 < 2,210$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

| Model Summary ^b | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,973 ^a | ,946 | ,943 | 2,210 | ,946 | 280,320 | 2 | 32 | ,000 | 1,735 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017

4. Uji Hipotesis

4.1). Uji secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan

perbandingan nilai t_{hitung} dan nilai kritis atau t_{tabel} sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05. berdasarkan Tabel nilai kritis ditemukan t_{tabel} atau $t_{(a)(n-1)} = t_{(0,05)(34)} = 1,69092$. Selanjutnya Hasil uji t_{hitung} ditunjukkan pada dibawah ini:

Tabel 5. Coefficients Regresi dan t_{hitung}

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -8,670 | 5,679 | | -1,527 | ,137 |
| | x1 | -,029 | ,063 | -,021 | -,464 | ,646 |
| | x2 | ,680 | ,032 | ,982 | 21,215 | ,080 |

a. Dependent Variabel : Absolut, $r_1^2 = 0,187$, dan $r_2^2 = 0,946$

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017

Berdasarkan Tabel 5 di atas hasil uji parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1.1. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Person Job Fit* (X_1) sebesar -0,464 dengan taraf signifikansi $0,464 < t_{0,05(34)} = 1,69092$ maka H_1 yang menyatakan *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ditolak. Dengan kata lain *Person Job Fit* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Lebih lanjut hasil perhitungan berikutnya menunjukkan besarnya pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6.

Koefisien Diterminasi r^2 secara parsial X_1

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,432 ^a | ,187 | ,162 | 8,446 |

a. Predictors: (Constant), x_1

b. Dependent Variable: y

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017

Selanjutnya $r^2 = 0,187$ artinya hanya 18,7% *Person Job Fit* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. dan sebanyak 91,3% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh faktor lain.

4.1.2. Kemudian hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X_2) sebesar 21,215 dengan taraf signifikansi $21,215 > t_{0,05(34)} = 1,69092$ maka H_2 yang menyatakan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima. Dengan kata lain Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Besarnya pengaruh

Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat Tabel 7 berikut :

Tabel 7.

Koefisien Diterminasi r^2 secara parsial X_2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,972 ^a | ,946 | ,944 | 2,183 |

a. Predictors: (Constant), x_2

b. Dependent Variable: y

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017

Dari Tabel 7 di atas, diketahui bahwa $r^2 = 0,946$ artinya hanya 94,6% Budaya Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. dan hanya 5,4% saja *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2). Uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan nilai kritis atau t_{tabel} sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05. berdasarkan Tabel nilai kritis ditemukan t_{tabel} atau $t_{(a)(n-1)} = t_{(0.05)(33)} = 1,68957$. Selanjutnya Hasil uji t_{hitung} ditunjukkan pada dibawah ini:

Tabel 8.

Koefisien Diterminasi R^2 secara simultan X_1 dan X_2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,973 ^a | ,946 | ,943 | 2,210 |

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017

Berdasarkan Tabel 8. Hasil analisis pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Person Job Fit*

(X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima. Koefisien determinasi $R^2 = 0,946$ artinya sebanyak 94,6% *Person Job Fit* dan Budaya Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. dan hanya 5,4% saja *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara tiga variabel atau lebih. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu dua persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Lihat Tabel 9 dan Tabel 10 dan gambar 2 sebagai berikut :

Tabel 9.
Koefisien Korelasi dan Determinasi Variabel X_1 dan X_2
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,462 ^a | ,213 | ,189 | 6,081 |

a. Predictors: (Constant), x2

b. Dependent Variable: x1

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017

Dari Tabel 9 diketahui bahwa Koefisien korelasinya $r = 0,462$ yakni masih kecil karena di bawah 0,5 yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel independen (*person job fit* dan budaya kerja) terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada Tabel 10 dan gambar 2 sebagai berikut :

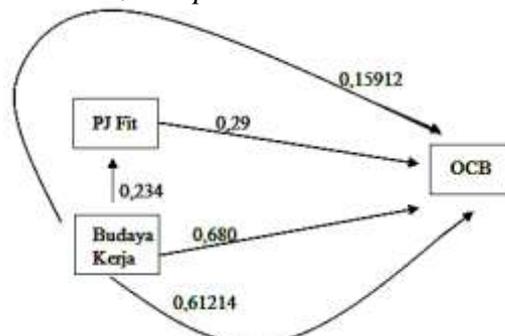
Tabel 10.
Koefisien Korelasi Variabel X_1 dan X_2
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 56,281 | 12,177 | | 4,622 | ,000 |
| x2 | ,234 | ,078 | ,462 | 2,988 | ,005 |

a. Dependent Variable: x1

Sumber Data Primer yang diolah kembali, 2017

Gambar 2. Pengaruh *person job fit* dan budaya kerja) terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*



Dari Tabel 5 dan Tabel 10 diketahui serta gambar 2 di atas, diketahui bahwa:

- 1). Pengaruh langsung *person job fit* terhadap OCB sebesar 0,29.
- 2). Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap OCB sebesar (0,234)(0,680) sebesar 0,15912
- 3). Pengaruh langsung budaya kerja terhadap OCB sebesar 0,680 – 0.15912 sebesar 0,61214

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dinyatakan bahwa *person job fit* tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Atau kewargaan perilaku karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
2. Demikian pula berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dinyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Atau kewargaan perilaku karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
3. Secara simultan *person job fit* dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* Atau kewargaan perilaku karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

REKOMENDASI

Untuk penelitian selanjutnya, agar *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Atau kewargaan perilaku karyawan Kantor

Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, maka perlu dimasukkan adanya asumsi penerapan langkah-langkah kelajiman dalam rekrutmen karyawan sesuai manajemen sumber daya manusia yakni ; adanya *jobs analysis, jobs description, jobs specification, dan jobs evaluation* serta adanya *reward* berupa bonus atau insentif, dan juga promosi jabatan bagi karyawan yang berjiwa sukarela melebihi waktu kerja melebihi dan memiliki prestasi kerja atau memiliki kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2004). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Bowen, DE., Ledford, GE and Nathan, BR., (1997), *Hiring for The Organization, Not The Job*, Academy of Management Executive, Vol. 5., No. 5.
- Bungin, Burhan, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edwards, J.R. (2010). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Farzaneh, J., Ali, D.F. and Mehdi Kazemi. 2014. *The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB*, Personnel Review, Vol. 43 No. 5, pp 672-691.
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hamid, S.A. and Yahya, K.K. (2011), *Relationship between Person-Job Fit and Person-Organisation Fit On Employees' Work Engagement: A Study among Engineers in Semiconductor Companies in Malaysia*, Paper Presented At Annual Conference on Innovations in Business & Management, London, pp. 1-30.
- Hartanto, 2000, *Analisis Produktivitas kerja kajian implikasi budaya perusahaan (Kasus PT. Bank BNI Cabang UNDIP)*, Thesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro
- Kementerian PAN & RB Republik Indonesia, (2012), Nomor 39 Tahun 2012, *Tentang Pengembangan Budaya Kerja*, Jakarta.
- Mohammad, Habib and Alias, 2011, *Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institution*. Jurnal Ilmu Pendidikan, (Online), Jilid 16, No. 2.
- Muhammad Jawad, Tahira Malik Tabassum, Sobia Raja, Aneela Abraiz, 2013, *Study Onwork Place Behaviour: Role of Person-Organization Fit, Person-Job Fit Empowerment, Evidence from Pakistan*. Journal of Business and Management Sciences, Vol. 1, No. 4, 47-54.
- Newton, C. J. and Jimmieson, N. L. 2009. *Subjective fit with organizational culture: an investigation of moderating effects in the work stressor employee adjustment relationship*. The International Journal of Human Resource Management, Vol. 20 No. 8, pp. 1770-1789.
- Tety Fadhila Sena. 2011, *Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 2, No. 1 Pp: 70-77.