

Volume 8 Nomor 3 Desember 2023

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

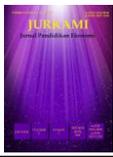
JURKAMI

VOLUME
8

NOMOR
3

SINTANG
DESEMBER
2023

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia
Eko Eddy Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang,
Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia
Email: jurnaljurkami@gmail.com
Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





PENGARUH PERSON-JOB FIT, PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN PEMEDIASI KEPUASAN KERJA

Hasan Buchory¹, Ignatius Soni Kurniawan[✉], M. Ahyar Syafwan Lysander³
Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia¹²³
[✉]Corresponding Author Email: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id
Author Email: achan.buchory9@gmail.com¹, ahyar.sl@ustjogja.ac.id³

Article History:

Received: April 2023

Revision: May 2023

Accepted: November 2023

Published: December 2023

Keywords:

Job Satisfaction;

Organizational Citizenship Behavior;

Perceived Supervisor

Support;

Person-Job Fit

Abstract:

Companies that encourage a sense of camaraderie among staff members are typically more appealing places to work, as are those that are able to recruit, retain, and develop a skilled team. This study aims to determine the effect of Person-Job Fit (P-JF) and Perceived Supervisor Support (PSS) on Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an Intervening variable at PT. Mega Jaya Metals Klaten. The population used in this study are employees who work at Pt. Mega jaya Metal in Klaten. This study used a type of questionnaire which was distributed to several employees and then collected for research. The research method used was a purposive sampling technique, with 50 respondents. The data obtained from the questionnaire was then processed and analyzed using Multiple Linear Regression analysis with model accuracy (classical assumption test), hypothesis testing using the partial test (t) and determination test (R²) using the SPSS 25 program. The results of this study indicate that the influence of Person-Job Fit, Perceived Supervisor Support (PSS), and job satisfaction have a significant positive effect mediating Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Sejarah Artikel

Diterima: April 2023

Direvisi: Mei 2023

Disetujui: November 2023

Diterbitkan: Desember 2023

Kata kunci:

Kepuasan Kerja;

Perilaku Kewarganegaraan Organisasional ;

Perceived Supervisor

Support;

Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan

Abstrak:

Organisasi yang menumbuhkan perilaku kewarganegaraan di antara karyawan cenderung menjadi tempat yang lebih menarik untuk bekerja, seperti organisasi semacam itu dapat memperkerjakan, mempertahankan, dan melatih tenaga kerja yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Person-Job Fit* (P-JF) dan *Perceived Supervisor Support* (PSS) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan pemediasi Kepuasan Kerja di PT. Mega Jaya Logam Klaten. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Mega jaya Logam di Klaten. Penelitian ini menggunakan jenis kuesioner yang disebar ke beberapa karyawan dengan itu karyawan dan kemudian dikumpul untuk diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, dengan responden yang digunakan sebanyak 50 orang. Data yang di dapat dari kuesioner kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan ketepatan model (uji asumsi klasik), pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (t) dan uji determinasi (R²) menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh *Person-Job Fit* (P-JF), *Perceived Supervisor Support* (PSS) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan dengan pemediasi Kepuasan Kerja.





How to Cite: Buchory, H., Kurniawan, I.S., Lysande, M.A.S. 2023. Pengaruh *Person-Job Fit*, *Perceived Supervisor Support* Pada *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Pemediasi Kepuasan Kerja*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8 (3) DOI : 10.31932/jpe.v8i3.2321

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, mereka menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Locke (Pitasari & Perdhana, 2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Kurniawan (2021) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti *person-job fit (PJ-F)* dan *perceived supervisor support (PSS)*. Kepuasan seseorang bukan hanya dengan pekerjaan, melainkan juga terhadap organisasi di tempat pekerjaan itu. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja *extra-role* atau *organizational citizenship behavior (OCB)* (Ramadhanty & Kurniawan, 2020).

Fenomena dalam penelitian (Alfi et al., 2021) yaitu kurangnya fasilitas dalam Kesehatan yang diberikan oleh organisasi yang dengan maksimal sehingga berakibat penurunan dalam kinerja. Jika keadaan tersebut tidak dikendalikan maka menghambat kualitas dan kinerja perusahaan. Sehingga fenomena tersebut perlu dikembangkan dalam perilaku *organizational citizenship behavior* di PT. Tirta Agung Plastik. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dan data yang diperoleh dari perusahaan terdapat fenomena *organizational citizenship behavior*, dimana tidak tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang berbanding terbalik dengan salah satu

dimensi *organizational citizenship behavior*. Maka dari itu peneliti ingin mengkaji terkait fenomena yang ada berkaitan dengan *person-job fit*, *perceived supervisor support*, Dan *kepuasan kerja* yang diukur melalui *OCB*. Dengan ini peneliti mengambil judul yaitu “Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Perceived Supervisor Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *pemediasi Kepuasan Kerja* pada PT. Mega Jaya Logam”.

Bahwa organisasi yang menumbuhkan perilaku kewarganegaraan atau *organizational citizenship behavior* di antara karyawan cenderung menjadi tempat yang lebih menarik untuk bekerja, seperti organisasi semacam itu dapat memperkerjakan, mempertahankan, dan melatih tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, mengidentifikasi prediktor dan anteseden *organizational citizenship behavior* akan memudahkan organisasi untuk membedakan apakah calon kandidat kemungkinan besar untuk terlibat dalam perilaku peran ekstra dan berkontribusi menuju efektifitas organisasi (Kaur & Kang, 2021).

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh pada perilaku karyawan yang secara sukarela membantu organisasi berkembang. Karyawan akan tetap loyal terhadap perusahaan bilamana mereka puas dengan pekerjaan dan mendapatkan manfaat yang sesuai dengan harapan mereka (Anjani et al., 2023). Karyawan dengan kepuasan yang tinggi selalu mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap



ugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin. Organ (Kirana et al., 2021) berpendapat bahwa OCB dianggap penting untuk kelangsungan hidup organisasi, lebih lanjut perilaku kewargaan organisasi dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas baik dari karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya berkontribusi pada berfungsinya organisasi secara efektif. Menurut Kusuma et al., (2020) karyawan yang berkontribusi dalam OCB organisasi ditunjukkan dengan memenuhi ekspektasi dari organisasi. Penelitian ini dilakukan pada PT Mega Jaya Logam Klaten, Perusahaan ini memiliki 60 karyawan, perusahaan mengharapkan memiliki karyawan dengan atribut OCB. Dengan demikian memahami apa penyebab OCB pada perusahaan menjadi hal penting untuk diketahui dalam usaha meningkatkan OCB.

Penelitian terdahulu (Sari & Kurniawan, 2023) menguji pengaruh signifikan PSS pada OCB, dengan hasil berpengaruh positif signifikan. Lebih lanjut penelitian terdahulu menguji pengaruh *P-JF* pada OCB, ada yang menemukan pengaruh signifikan (Pradhiptya, 2018), namun juga ada yang menemukan tidak signifikan (Alfani & Hadini, 2018). Masih

ada inkonsistensi hasil penelitian yang menguji pengaruh *P-JF* pada OCB. Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu memberi kesempatan bagi penelitian ini untuk menguji kembali pada pengaturan penelitian yang berbeda yaitu di PT Mega Jaya Logam Klaten. Penelitian ini mengajukan variabel kepuasan kerja sebagai pemediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengujian hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada perusahaan PT Mega Jaya Logam Klaten sejumlah 50 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada semua pegawai di perusahaan PT Mega Jaya Logam Klaten atau sensus. Instrumen menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengukuran menggunakan indikator yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran

Variabel	Indikator
<i>Person-job fit</i> Asmike dan Setiono (2020)	1. Kecocokan pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan individu
<i>Perceived supervisor support</i> Cole et al., 2006	1. Fitur lingkungan 2. Dukungan 3. Pertimbangan pengawasan
Kepuasan Kerja Hennicks et al.,(2022)	1. Kesejahteraan tempat 2. Fungsi kualitas 3. Sosial kesejahteraan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Vigoda-Gadot dan Angert (2007)	1. Bantuan interpersonal 2. Inisiatif individu 3. <i>Personal industry</i>



4. *Boosterism*

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 2. dengan jumlah responden 50 orang terdiri dari 35 laki-laki (70%) dan 15 perempuan (30%). Status kepegawaian pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan status pekerjaan pegawai tetap sebanyak 37 orang (74%), mayoritas menyatakan sudah menikah sebanyak 26

orang (52%). Karyawan pada penelitian ini didominasi pada usia dibawah 30 tahun sebanyak 32 orang (64%), mayoritas berpendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 26 orang (52%). Berdasarkan masa kerja mayoritas karyawan memiliki masa kerja 2-5 tahun sebanyak 22 orang (44%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	70%
	perempuan	15	30%
Status Pegawai	Belum Tetap	13	26%
	Pegawai tetap	37	74%
Status Nikah	Belum Menikah	22	44%
	Menikah	26	52%
	Janda/Duda	2	4%
Umur	<30 Thn	32	64%
	31-39 Thn	15	30%
	40-49 Thn	3	6%
Ijazah Terakhir	SMP/Sederajat	6	12%
	SMA/Sederajat	26	52%
	Diploma	11	22%
	S1	7	14%
Masa Kerja	<2 Thn	8	16%
	2-5 Thn	22	44%
	6-10 Thn	16	32%
	11-15 Thn	4	8%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Item uji validitas dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel 0.2353 (I -tail; $n=50-2$; $\alpha=0.5$, I -tailed). Pengujian menghasilkan nilai r hitung P - JF (0.465 s.d. 0.555), PSS (0.312 s.d. 0.599), kepuasan kerja (0.264 s.d. 0.627) dan OCB (0. 0.281 s.d. 0.746) $>$ 0.2353 yang artinya semua item valid. $Cronbach$'s α P - JF (0.734), OCB (0.805), PSS (0.651), dan kepuasan kerja (0.609) $>$ 0.60 atau instrumen reliabel.

Hasil dari uji asumsi klasik (Tabel 3) menunjukkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* (*Glejser test*, $p>0.05$), dan terpenuhi normalitas (*Kolmogorov-smirnov test*, *Asymp sig.* >0.05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* >0.10 dan $VIF <$ 10.



Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmo. - Smir.
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
<i>P-JF</i>	KK	0.991	1.009	0.578	0.440
<i>PSS</i>		0.991	1.009	0.541	
<i>P-JF</i>	OCB	0.932	1.073	0.085	0.075
<i>PSS</i>		0.976	1.025	0.541	
KK		0.921	1.086	0.202	

Kepuasan Kerja= KK; *Organizational Citizenship Behavior*= OCB; *Person-Job Fit*= *P-JF*; *Perceived Supervisor Support*= *PSS*

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil pengujian H1 pada Tabel 4 menunjukkan nilai t (1.731) memiliki probabilitas $0.090/2 = 0.045 < 0.05$, ini artinya H1 yang menyatakan bahwa *P-JF* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja didukung. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian Widyastuti dan Ratnaningsih (2020), bahwa semakin tinggi *P-JF* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya jika *P-JF* semakin rendah maka

rendah juga kepuasan kerja. *P-JF* dapat meningkatkan efikasi diri yang memberikan kepuasan kerja karyawan agar berhasil mencapai performa yang lebih baik dalam pekerjaannya. Pada penelitian Asmike dan Setiono (2020) rasa percaya diri pada karyawan saat bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan bisa bekerja secara tim maupun individu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Ind.	Dep.	Uns. Coef.		t	Sig.	R ²	
		B	Std. Err				
H1	<i>P-JF</i>	KK	0.492	0.284	1.731	0.090	0.079
H2	<i>PSS</i>		-1.80	0.208	-0.862	0.393	
H3	<i>P-JF</i>	OCB	-0.297	0.673	-0.441	0.661	0.022
H4	<i>PSS</i>		-0.223	0.482	-0.463	0.646	
H5	KK		-0.243	0.335	-0.725	0.472	

Kepuasan Kerja= KK; *Organizational Citizenship Behavior*= OCB; *Person-Job Fit*= *P-JF*; *Perceived Supervisor Support*= *PSS*

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil pengujian H2 pada Tabel 4 menunjukkan nilai t (-0.862) memiliki probabilitas $0.393/2 = 0.196 > 0.05$, ini artinya bahwa H2 tidak didukung. Hasil ini tidak mengkonfirmasi penelitian terdahulu bahwa *PSS* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja meliputi banyak faktor, misalnya upah, kondisi pekerjaan, promosi,

dan rekan kerja. Diduga kepuasan kerja pada penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor non-supervisi.

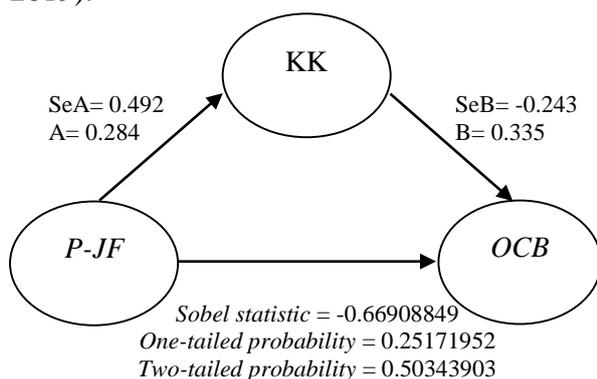
Hasil pengujian H3 menunjukkan nilai t (-0.441) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.661/2 = 0.305 > 0.05$ yang artinya H3 tidak didukung. Dengan itu penelitian ini tidak mendukung temuan Ananda *et al.*, (2022), bahwa semakin tinggi *P-JF*



karyawan, maka semakin tinggi pula *OCB* pada organisasi tersebut. Penelitian ini mirip dengan temuan Kaur dan Kang (2021) bahwa *P-JF* tidak berpengaruh pada *OCB* individual dan *OCB customer*. Temuan ini menunjukkan *P-JF* pada karyawan yang diteliti tidak mengarah pada penguatan *OCB* organisasi.

Hasil pengujian H4 menunjukkan nilai t yaitu (-0.463) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.646/2 = 0.325 > 0.05$ yang artinya H3 tidak didukung. Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian Aprianto *et al.* (2019) bahwa *PSS* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. *PSS* yang dihasilkan tidak memperkuat *OCB* pada organisasi.

Hasil pengujian H5 menunjukkan nilai t (-0.725) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.472/2=0.236 > 0.05$ yang artinya H5 tidak didukung. Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa *KK* berpengaruh positif pada *OCB*. Kepuasan kerja karyawan tidak berkontribusi pada penguatan *OCB* (Pradhiptya, 2018; Saepudin & Djati, 2019).



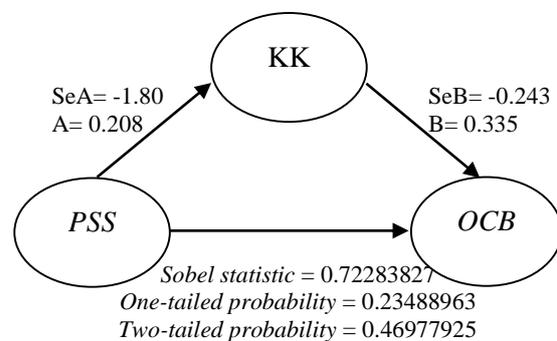
Gambar 1

Model Mediasi 1

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji H6 (Gambar 1) dari perhitungan *sobel test* tersebut mendapatkan nilai nilai z yang diperoleh sebesar $-0.669 < 1.96$ dengan tingkat

signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *P-JF* terhadap *OCB*. Dengan itu dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *P-JF* terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja, artinya H6 tidak didukung. *P-JF* berpengaruh pada kepuasan kerja, namun demikian kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *OCB*, dengan demikian *P-JF* tidak berpengaruh pada *OCB* secara langsung maupun tidak langsung.



Gambar 2

Model Mediasi 2

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengujian H7 (Gambar 2) dapat diketahui bahwa nilai z yaitu sebesar $0.723 < 1.96$ dengan tingkat signifikansinya 5% artinya kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *PSS* terhadap *OCB* yang artinya H7 tidak didukung.

Nilai dari koefisien determinasi ditunjukkan pada *Adjusted R²* (Tabel 4). Pengaruh *P-JF* dan *PSS* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 7.9% dan pengaruh *P-JF*, *PSS*, dan *KK* pada *OCB* sebesar 2.2% yang menunjukkan kemampuan menjelaskan yang rendah.

Pengaruh langsung P-JF terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja didukung. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian Widyastuti dan

Ratnaningsih (2018), bahwa semakin tinggi *P-JF* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sebaliknya jika *P-JF* semakin rendah maka rendah juga kepuasan kerja. *P-JF* dikatakan dapat meningkatkan efikasi diri yang kemudian dapat memberikan kepuasan kerja karyawan agar berhasil mencapai performa yang lebih baik dalam pekerjaannya. Terdapat indikator yang memiliki jawaban terendah pada *P-JF* “Kesesuaian yang baik antara pekerjaan saya dengan keterampilan pribadi saya.” Karena dengan tidak sesuainya karakteristik pekerjaan dengan keinginannya maka tidak akan membuat kepuasan kerja tercapai. Indikator yang mendapatkan nilai tertinggi dari *P-JF* yaitu “Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya dan aktivitas saya.”

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shah and Ayub (2021), *person-job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dampak *person-job fit* pada kepuasan kerja, Akhirnya pada studi tersebut menyimpulkan bahwa hubungan positif antara *person-job fit* dan kepuasan kerja. Pada penelitian Nugraha (2021), pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Kemudian mengamati bahwa tidak ada penelitian signifikan yang diarahkan. *Person-job fit* dan kesejahteraan orang memiliki efek positif pada pekerjaan. Terkait dengan *person-job fit*, Agustian and Rachmawati (2021), mengemukakan bahwa Ketika kepribadian dan pertandingan kerja itu akan menyebabkan peningkatan rasa kepuasan karyawan. Peneliti sebelumnya berpendapat, pengertian keamanan di tempat kerja, penghargaan, dan antusiasme memotivasi kepuasan dan keterlibatan karyawan. Ini termasuk kepuasan kerja yang

menghubungkan antar rekan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman.

Pengaruh langsung PSS terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menyatakan bahwa PSS tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.. Terdapat indikator yang memiliki jawaban terendah pada PSS “Organisasi memberi atasan saya wewenang untuk mencoba hal-hal baru.” Indikator yang mendapatkan nilai tertinggi dari PSS yaitu “Organisasi menghargai kontribusi supervisor saya.”

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iqbal et al. (2020), supervisor support memiliki peran yang cukup besar mempengaruhi kepuasan kerja. Kepedulian supervisor terhadap kesejahteraan, perasaan dan kinerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga *perceived supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Modaresnezhad et al. (2020), menyarankan agar supervisor support menyediakan sumber daya berwujud dan tidak berwujud yang secara instrumental mengisi Kembali sumber daya yang terkuras dan mengurangi hubungan antara ketidakpuasan dan niat berpindah. Dukungan yang kuat dari supervisor dan rekan kerja dapat berkontribusi pada pengurangan stress terkait pekerjaan, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan dukungan yang dirasakan. Pada studi ini berfokus pada *supervisor support* dan membantu interpersonal rekan kerja apakah itu akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka atau tidak. Menurut, Kaur and Randhawa (2021), tanpa dukungan dari organisasi, supervisor dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, prestasi kerja, retensi karyawan, dan komitmen kepada karawan yang bekerja di semua organisasi.



Pengaruh langsung *P-JF* terhadap *OCB*. Hasil pengujian menyatakan bahwa *P-JF* tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Dengan itu penelitian ini tidak mendukung pada penelitian Ananda *et al.* (2022) yang menemukan bahwa semakin tinggi *P-JF* karyawan, maka semakin tinggi pula *OCB* pada organisasi tersebut. Secara teoritis *P-JF* pada karyawan akan mengakibatkan *OCB* semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *P-JF* karyawan, maka *OCB* juga akan semakin rendah.

Penelitian ini mendukung penelitian Alfi *et al.* (2021), menegaskan bahwa *person-job fit* dapat mereduksi karyawan, stres kerja yang secara otomatis mengarah pada *organizational citizenship behavior*. Organisasi yang memiliki karyawan *person-job fit* yang tinggi akan beroperasi dengan efisiensi yang lebih besar dan beradaptasi dengan perubahan dengan lebih lancar. Hasil pada penelitian sebelumnya mengkonfirmasi bahwa *person-job fit* secara signifikan memprediksi *organizational citizenship behavior*. Penelitian Anggraeni (2021), menunjukkan bahwa karyawan yang mencurahkan lebih banyak waktu dan tenaga karena kesesuaian mereka dalam pekerjaan sehingga proses kreatif dapat lebih efektif. *Person-job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi, karena untuk mengusulkan solusi tantangan kedepan, sehingga karyawan memunculkan ide-ide inovatif dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh langsung *PSS* terhadap *OCB*. Hasil pengujian pada menyatakan tidak terdapat berpengaruh signifikan *PSS* terhadap *OCB*. Temuan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Aprianto *et al.*

(2019) bahwa *PSS* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Dukungan supervisor dapat berupa apresiasi terhadap pekerjaan karyawan yang telah dilaksanakan, mendengarkan keluhan, menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan dan penunangan karyawan. Namun demikian dukungan supervisor tersebut tidak memperkuat *OCB* pada hasil penelitian ini.

Menurut Witt (2022), dalam kontrak kerja, dapat diasumsikan bahwa membantu perilaku adalah sebagian ekstra dari upaya karyawan ingin mendukung atasan mereka dalam mencapai sebuah tujuan. *Perceived supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam Fiernaningsih *et al.* (2019), Karyawan dihargai dalam tempat kerja dan diperlakukan secara adil sehingga karyawan berada dalam suasana hati yang positif sehingga mereka bisa membantu kepada orang lain. Hasil sebelumnya menunjukkan bahwa *supervisor support* memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada Kaur and Randhawa (2021), supervisor bertindak sebagai agen atau perwakilan organisasi, dan setiap dukungan atau respon dari supervisor dianggap sebagai respon organisasi yang baik. Sehingga *perceived supervisor support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hubungan antara *supervisor support* dan *organizational citizenship behavior* menunjukkan *OCB* yang tinggi.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *OCB*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Temuan ini tidak mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan

signifikan antara kepuasan kerja dengan *OCB* (Saepudin & Djati, 2019). Kepuasan kerja menyebabkan sikap dan perasaan positif dalam diri karyawan namun tidak mengarah pada perilaku sukarela yang diberikan karyawan pada organisasi.

Massoud et al. (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan *OCB*, dan mereka menunjukkan saat kepuasan di tempat kerja biasanya menanggapi perilaku positif, termasuk *OCB*. Dalam Novitasari et al. (2020), pada studi sebelumnya mengkonfirmasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB* berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Dubey, Pathak, and Sahu (2023), Kepuasan atau ketidakpuasan kerja dipengaruhi hubungan yang terjalin antara harapan pekerjaan seseorang dan pencapaian aktualnya di tempat kerja.

Pengaruh langsung *P-JF* terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *P-JF* terhadap *OCB*. Tidak ada pengaruh signifikan antara *P-JF* terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *OCB*. *P-JF* yang dimiliki karyawan tidak meningkatkan perilaku *OCB*, yang seharusnya karyawan secara sukarela mengikuti kegiatan organisasi tanpa adanya paksaan dari organisasi.

Menurut Suwanti et al. (2018), menunjukkan bahwa karyawan dan pekerjaan mengarah pada kepuasan kerja bagi karyawan dan nilai-nilai bersama untuk menuju pada pencapaian tujuan organisasi melalui *OCB*. Pada Massoud et al. (2020), dalam studi menemukan bahwa *OCB* secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan melakukan pekerjaan secara efektif

nakakaryawan tersebut merasakan mereka cocok dengan pekerjaan dan organisasi, dengan melibatkan peran mereka dalam mensukseskan visi misi organisasi. Oleh karena itu dalam Shrestha and Bhattarai (2022), dalam organisasi, konteks dan peran prediktifnya, kepuasan kerja dianggap penting terhadap perilaku anggota organisasi.

Pengaruh langsung *PSS* terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja. Pada hasil pengujian diperoleh kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *PSS* terhadap *OCB* yang artinya H7 tidak didukung. Dukungan supervisor tidak memengaruhi *OCB* secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Perilaku atasan terhadap respon karyawan adalah berperilaku dengan cara yang menguntungkan dan mendukung yang dapat disebut *OCB*. Sebaliknya juga karyawan menganggap merek merasa kurang didukung oleh atasan, karyawan akan menunjukkan perilaku yang rendah terhadap organisasi di perusahaan seperti melakukan pekerjaan dengan malas (Kusuma et al., 2020).

PENUTUP

Penelitian menemukan bahwa *P-JF* berpengaruh signifikan terhadap *KK*, namun tidak ditemukan pengaruh *PSS* terhadap *KK*. Sebagai implikasinya organisasi dapat memperkuat *P-JF* pada item yang masih dinilai rendah ketika mengambil kebijakan untuk memperkuat *KK*. *P-JF*, *PSS*, dan *KK* tidak berpengaruh signifikan pada *OCB*. Penelitian ke depan diharapkan dapat mendalami mengapa anteseden yang diajukan tidak berpengaruh pada *OCB*. Penelitian ke depan dapat menguji pada dimensi *OCB* individual, organisasi, dan kustomer (Kaur & Kang, 2021).



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, E. P., & Rachmawati, R. (2021). *The Effect of Job Rotation and Person-Job Fit On Employee Engagement : The Mediation Role of the Job Satisfaction*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 180(4), 265–270.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Alfi, H.S., & Nuryakin. (2021). *The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediator: Study of Local Government Employees in Tojo Una-Una Regency*. *Business Management Dynamics*, 10(12), 17–28.
- Ananda, D. N., Nasution, A. A., & Syafi, I. (2022). Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(2), 2829–4963.
- Anggraeni, A. D. (2021). *The Influence of Person Organizational Fit and Person Job Fit on Performance Mediated by Innovative Work Behaviors of Employees of PT Pos Indonesia DC Plemburan Yogyakarta, Indonesia*. *International Journal of Innovative Research and Development*, 10(8), 72–79. <https://doi.org/10.24940/ijird/2021/v10/i8/aug21021>
- Anjani, A.D., Kirana, K.C., Hadi, S. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8 (1) DOI : 10.31932/jpe.v8i1.1685
- Aprianto, R., Thamrin, T., & Syahrizal, S. (2019). Pengaruh Dukungan Supervisor dan Iklim Organisasional Terhadap *Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviour* Pada Karyawan Hotel Di Kota Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 50. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6131>
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh *Person Job-Fit* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174–192. <https://doi.org/10.25273/capital.v3i2.6082>
- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). *Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour*. *Rajagiri Management Journal*, 30(5), 8–17. <https://doi.org/10.1108/ramj-07-2022-0108>
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Raharjo, K., & Arifin, Z. (2019). *The Role of Supervisory Support and Life Balance Work in Increasing Organizational Citizenship Behavior: Study at Hotel Employees in Malang*. *Journal of Public Administration Studies*, 4(2), 76–84.



- <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2019.004.02.6>
- Hennicks, Eugeny, Heyns, Marita M., & Rothmann, Sebastiaan. (2022). *Social well-being, job satisfaction, organisational citizenship behaviour and intentions to leave in a utility organisation. SA Journal of Industrial Psychology*, 48(1), 1-11. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1928>
- Iqbal, S., Hongyun, T., Akbar, S., & Ankomah, F. Y. N. (2020). *Impact of Supervisor Support on Turnover Intentions: Mediating Role of Job Satisfaction. Asia Journal of Education and Social Studies*, 6(3), 1–9. <https://doi.org/10.9734/ajess/2020/v6i330174>
- Kirana, K.C., Setyawati, N.D, Kurniawan, I.S. (2021). Memperkuat OCB: Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik: Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta. *Derivatif : Jurnal Manajemen* Vol. 15 No. 2 November 2021
- Kaur, K., & Randhawa, G. (2021). *Exploring the influence of supportive supervisors on organisational citizenship behaviours: Linking theory to practice. IIMB Management Review*, 33(2), 156–165. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.03.012>
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). *Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. IIMB Management Review*, 33(4), 348–359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Kurniawan, A. E. (2021). Analisis Pengaruh *Person Job Fit, Person Organizational Fit, Perceived Supervisor Support* terhadap Loyalitas Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada CV. Kharisma Langgeng Mandiri. *Agora*, 9(1), 1–7.
- Kusuma, N. T., Wiyono, G., & Lukitaningsih, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Swasta di Provinsi Yogyakarta. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i1.65>
- Massoud, A. H., Jameel, A. ., Ahmad, A.R. (2020). *Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction. International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 02(02), 20–27. <https://doi.org/10.36923/ijsser.v2i2.58>
- Modaresnezhad, M., Andrews, M. C., Magnus, J. M., Viswesvaran, C., & Deshpande, S. (2020). *Anxiety , Job Satisfaction , Supervisor Support , and Turnover Intentions of Mid-Career Nurses : A Modeling Study*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13229>
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). *The Role Of Reigiosity, Leadership Style, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior Mediation on wman Teachers' Performance. Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967.
- Nugraha, Y. A. (2021). *The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention : Mediated by Job Satisfaction. International Journal of Human Capital Management*, 5(2), 140–148.



- Pitasari, N.A.A., Perdhana, M.S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management* Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-11 <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Pradhiptya, A.R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 50–58.
- Ramadhanty, A., & Kurniawan, I. S. (2020). Penguatan *Organizational Citizenship Behavior*: Peran Kepuasan Kerja dan Loyalitas. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 37–44.
- Saepudin, U., & Djati, S.P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Dengan Komitmen. *Jurnal Ilmiah Bisnis*, 2(1), 123–136.
- Sari, Y.A., Kurniawan, I.S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan *Perceived Supervisor Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 2023: 541-550 Program Magister Manajemen Universitas Batanghari, DOI 10.33087/jmas.v8i1.795
- Shah, S., & Ayub, M. (2021). *The impact of Person-Job Fit, Person Organization Fit on Job Satisfaction*. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 3(1), 57–76.
- Shrestha, M., & Bhattarai, P. C. (2022). *Contribution of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior: A Survey of the School Teachers of Nepal*. *Journal of School Administration Research and Development*, 7(1), 36–49. <https://doi.org/10.32674/jsard.v7i1.2165>
- Suwanti, S, Udin, U., & Widodo, W. (2018). *Person-Organization Fit , Person-Job Fit , and Innovative Work Behavior : The Role of Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Economics and Business*, 6(3), 146–159.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara *Person Job-Fit* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 73–79. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>
- Witt, J. (2022). *HPWS and Helping Behaviour : The Mediating Role of Perceived Supervisor Support and the Moderating Role of Hope*. *Master Thesis Human Resource Studies Jouenal*, 1–65

