

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* (PO-FIT) DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*(OCB)**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Magister Profesi
Psikologi**

**Program Studi Pendidikan Profesi Psikologi
Jenjang Magister
Mayor Industri Organisasi**

**Diajukan oleh
Luki Rita Mayawati
14.E3.0012**



**PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI PSIKOLOGI
JENJANG MAGISTER
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah di Semarang

Luki Rita Mayawati
14.E3.0012

Tesis ini telah disetujui sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Profesi Psikologi pada tanggal:
19 Juni 2017

Menyetujui,
Pembimbing Utama, **Pembimbing Pendamping,**

Dr. Y. Bagus Wismanto, MS, Psikolog Th. Dewi Setyorini S.Psi, M.Si, Psikolog

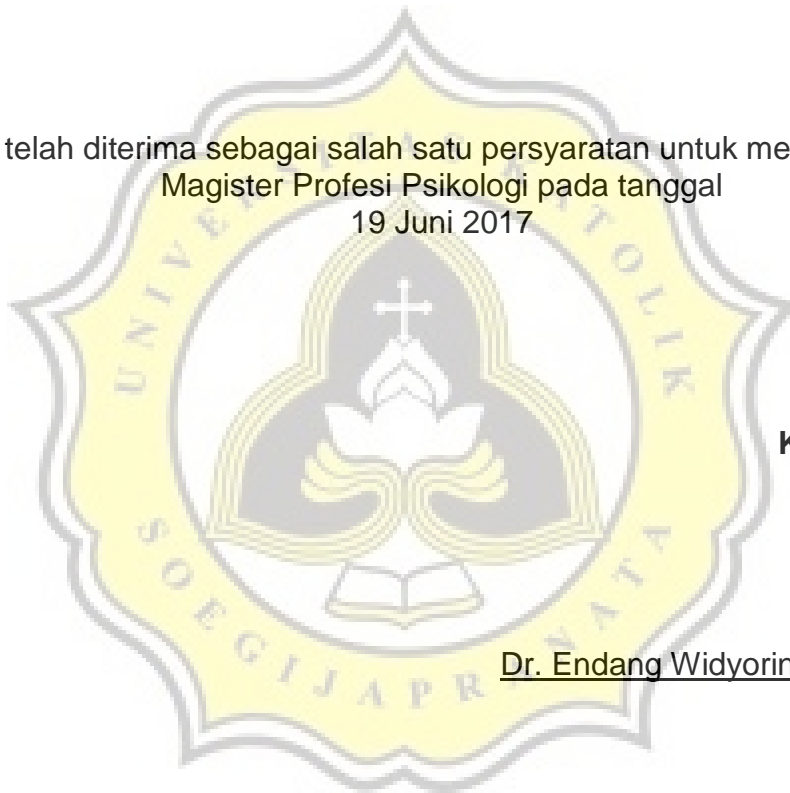
**Program Pendidikan Profesi Psikologi
Jenjang Magister
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah di Semarang

Luki Rita Mayawati
14.E3.0012

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Profesi Psikologi pada tanggal
19 Juni 2017



**Mengetahui,
Ketua Program**

Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog

Dewan Penguji:

1. Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog
2. Dr. Kristiana Haryanti, S.Psi, M.Si, Psikolog
3. Drs. Sumbodo Prabowo, M.Si, Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Dengan ini:

Nama : Luki Rita Mayawati

NIM : 14.E3.0012

Program Studi : Magister Profesi Psikologi

Judul Tesis : Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Daerah di Semarang

Menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang sama yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kemagisteran di suatu perguruan tinggi manapun dan sepanjang pengetahuan penulis tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 30 Mei 2017

The, Alvin Wibowo

Halaman Persembahan

Karya yang jauh dari kata sempurna ini kupersembahkan kepada :
da:

Kedua orang tuaku yang memberikan cinta dan doanya, suamiku dan anak-anak ku yang menjadi semangat hidupku, para pendidik yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang sangat berharga.



UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kepada Tuhan YME atas anugrah dan karunia tak ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini. Pembelajaran yang sangat berharga, ilmu yang sangat bermanfaat dan kesempatan bertemu dengan para pengajar dan rekan-rekan yang memberikan pengalaman tersendiri. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

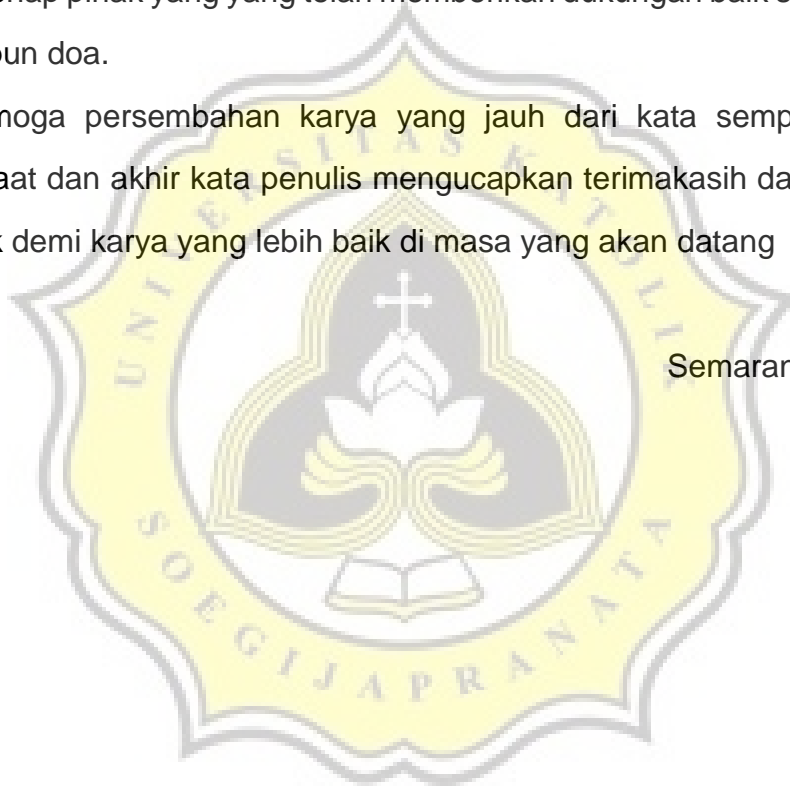
1. Dr. M. Sih Setija Utami, M.Kes, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
2. Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
3. Dr. Y Bagus Wismanto, MS, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Utama atas kesabarannya dalam membimbing, mengajar, dan memberikan berbagai masukan kepada penulis baik selama proses pembuatan Tesis, maupun dalam studi.
4. Th. Dewi Setyorini, S.Psi, M.Si, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan banyak pengajaran baik terkait pendidikan maupun nilai-nilai kehidupan kepada penulis.
5. Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog, Dr. Kristiana Haryanti, S.Psi, M.Si, Psikolog, dan Drs. Sumbodo Prabowo, M.Si, Psikolog, selaku dewan penguji tesis yang memberikan masukan dan membimbing dalam proses penyelesaian Tesis ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.

7. Seluruh Staf Tata Usaha Magister Profesi Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata yang telah membantu dalam segala hal terkait urusan administrasi.
8. Kedua Orang Tua, suami dan anak-anak tercintaku
9. Seluruh teman-teman Magister Profesi Psikologi
10. Pimpinan Perusahaan yang telah memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
11. Segenap pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun doa.

Semoga persembahkan karya yang jauh dari kata sempurna ini dapat bermanfaat dan akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan mohon saran dan kritik demi karya yang lebih baik di masa yang akan datang

Semarang, 30 Mei 2017

Penulis

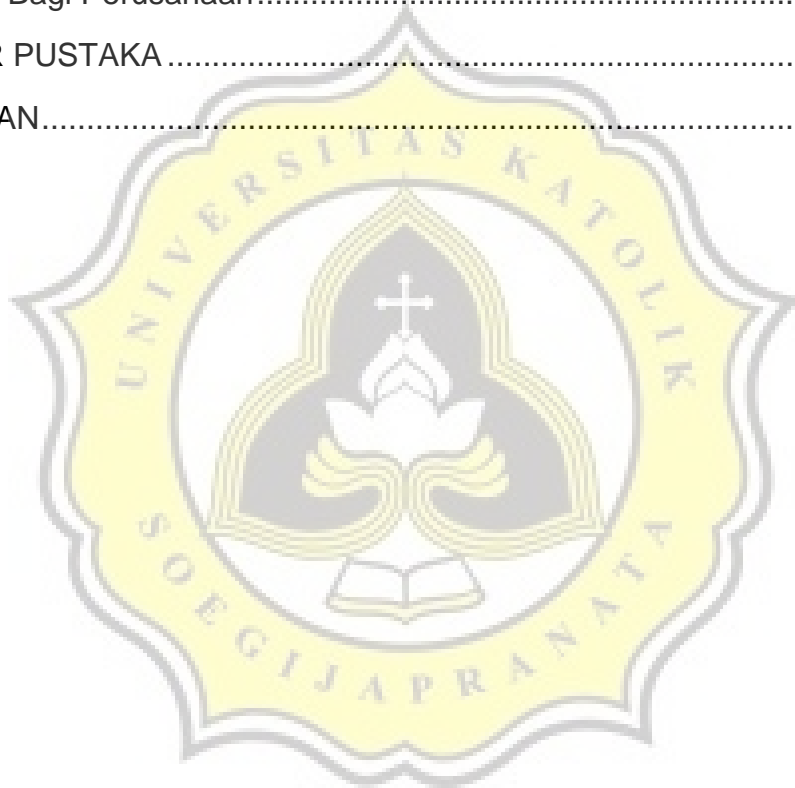


DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	11
1. Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	11
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	13
3. Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	15
B. Person-Organization Fit (P-O Fit)	17
1. Pengertian Person-Organization Fit (P-O Fit).....	17
2. Dimensi Person-Organization Fit (P-O Fit).....	19
C. Kepuasan Kerja	21
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2. Dimensi Kepuasan Kerja an.....	23
D. Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> (P-O) Fit terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	25
E. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	28
F. Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> (P-O) Fit dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	30
G. Hipotesis Penelitian.....	33
1. Hipotesis Mayor.....	33

2. Hipotesis Minor.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Metode Penelitian yang Digunakan	35
B. Identifikasi Variabel.....	35
C. Definisi Operasional.....	35
1. Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	36
2. Person-Organization Fit (P-O Fit)	36
3. Kepuasan Kerja	37
D. Subyek Penelitian	37
E. METODE PENGUMPULAN DATA	38
1. Skala Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	38
2. Skala Person-Organization Fit (P-O Fit)	38
3. Skala Kepuasan Kerja	40
F. Uji Coba Alat Ukur	41
1. Validitas.....	41
2. Reliabilitas	41
G. Metode Analisa Data	42
1. Hipotesis Mayor.....	42
2. Hipotesis Minor.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kanchah	42
B. Persiapan Pengumpulan Data.....	46
1. Perijinan Penelitian.....	46
2. Penyusunan Alat Ukur.....	46
C. Gambaran Umum Responden.....	49
D. Pelaksanaan Pengumpulan Data	50
E. Analisa Data	51
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	51
2. Uji Asumsi	55

3. Uji Hipotesis	57
4. Uji Tambahan	59
F. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73
1. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	73
2. Bagi Perusahaan.....	74
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	92



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Catatan Tindak Pelanggaran Karyawan.....	5
Tabel 2. Dimensi P-O Fit	19
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala OCB.....	37
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala P-O Fit	38
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja	39
Tabel 6. Kegiatan Usaha.....	43
Tabel 7. Data Demografis Karyawan	44
Tabel 8. Sebaran Item Skala OCB.....	46
Tabel 9. Sebaran Item Skala P-O Fit	46
Tabel 10. Sebaran Item Skala Kepuasan Kerja	47
Tabel 11. Responden berdasarkan usia	48
Tabel 12. Responden berdasarkan pendidikan.....	48
Tabel 13. Responden berdasarkan masa kerja	49
Tabel 14. Responden berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 15. Sebaran item valid dan gugur skala OCB	51
Tabel 16. Sebaran item valid dan gugur skala P-O Fit	52
Tabel 17. Sebaran item valid dan gugur skala Kepuasan Kerja	54
Tabel 18. Analisa Komparatif OCB berdasarkan usia.....	58
Tabel 19. Analisa Komparatif OCB berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 20. Analisa Komparatif OCB berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 18. Analisa Komparatif OCB berdasarkan masakerja.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik survey internal	4
Gambar 2. Gambar hasil OCAI	6
Gambar 3. Kecenderungan kenaikan absensi	7
Gambar 3. Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis	33



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN.....	91
LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN	91
A-1 Skala OCB	92
A-2 Skala P-O Fit	95
A-3 Skala Kepuasan Kerja	98
LAMPIRAN B DATA PENELITIAN	101
B-1 Data Penelitian Skala OCB.....	102
B-2 Data Skala P-O Fit.....	105
B-3 Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	108
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	
C-1 Skala OCB.....	112
C-2 Skala P-O Fit	118
C-3 Skala Kepuasan Kerja	123
LAMPIRAN D ANALISA DESKRIPTIF	133
D-1 Analisa Deskriptif OCB	134
D-2 Analisa Deskriptif P-O Fit.....	139
D-3 Analisa Deskriptif Kepuasan Kerja	143
LAMPIRAN E ANALISA DATA.....	149
E-1 Hasil Uji Normalitas.....	150
E-2 Hasil Uji Linieritas	152
E-3 Hasil Uji Multikolineritas	154
E-4 Hasil Uji Regresi Berganda.....	156
LAMPIRAN F UJI TAMBAHAN	
F-1 Analisis komparatif OCB berdasarkan usia	158
F-2 Analisis komparatif OCB berdasarkan pendidikan	158
F-3 Analisis komparatif OCB berdasarkan jenis kelamin....	159
F-4 Analisis komparatif OCB berdasarkan masakerja	160

LAMPIRAN E SURAT IJIN PENELITIAN 181



Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT. X

Luki Rita Mayawati
Magister Profesi Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT. X. Dalam penelitian ini juga dilakukan uji tambahan untuk mengetahui perbedaan Organizational Citizenship Behaviour berdasarkan karakteristik demografis. Hipotesis dalam penelitian ini: Hipotesis mayor (1) Terdapat *Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit)* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*; Hipotesis Minor (2) *Person-Organization Fit (P-O Fit)* mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behaviour (OCB)*. Semakin tinggi *Person-Organization Fit (P-O)* Fit semakin tinggi pula *Organizational citizenship behaviour (OCB)* karyawan dan Hipotesis Minor (3) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behaviour (OCB)*. Semakin tinggi Kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi *Organizational citizenship behaviour (OCB)*nya.

Penelitian ini menggunakan studi populasi pada karyawan yang berjumlah 155 orang. Data dikumpulkan menggunakan skala Person-Organization Fit, skala Kepuasan Kerja, dan skala Organizational Citizenship Behavior. Berdasarkan analisa data dengan analisa regresi berganda (dua prediktor) ditemukan: terdapat Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (nilai F hitung (128,702) > F tabel (3,082) atau nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang kurang dari α (0,05). Demikian halnya dengan nilai Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,709 atau sebesar 70,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (*Person-organization fit* dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 70,9%. Sedangkan sisanya 29,1% dijelaskan oleh elemen lain di luar model.

Pengujian lebih lanjut untuk membuktikan hipotesis minor dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier yang menghasilkan bahwa *Person-organization fit* mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan koefisien regresi sebesar 0,194 , t hitung sebesar 3,592 , dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t hitung (3,592) > nilai t tabel (1,982) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Pengujian Hipotesis minor berikutnya memperlihatkan hasil bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan koefisien regresi sebesar 0,780 , t hitung sebesar 14,442 , dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t hitung (14,442) > nilai t tabel (1,982) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Kajian lebih mendalam melalui analisa komparatif juga menghasilkan temuan bahwa tidak ada perbedaan OCB berdasarkan karakteristik demografis baik dari sisi usia, pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja karyawan.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja .

The Influence of People-Organization Fit (P-O Fit) and Job Satisfaction to Organizational Behavior of Employee Citizenship PT. X

Luki Rita Mayawati
Degree of Master Psychology Soegijapranata Chatolic University

ABSTRACT

This study aimed to determine the Influence of People-Organization Fit (P-O Fit) and Job Satisfaction to Organizational Behavior of Employee PT. X. In this study also performed additional tests to determine the difference Organizational Citizenship Behavior based on demographic features. Hypothesis in this study: Mayor's hypothesis (1) There is Influence Person-Organization Fit (P-O Fit) and Job Satisfaction to Organization Citizenship Behavior (OCB); The Minor Hypothesis (2) Person-Organization Fit (P-O Fit) has a positive influence on organizational citizenship behavior (OCB). Higher Person-Organization Fit (P-O) Fit Higher Employee Organizational Behavior (OCB) Employee and Minor Hypothesis (3) Job satisfaction has a positive effect on organizational citizenship behavior (OCB). The higher the job satisfaction of employees the higher Organizational citizenship behavior (OCB).

This study used a population study of 155 employees. Data were collected using a Person-Organization Fit scale, Job Satisfaction scales, and Organizational Citizenship Behavior scale. Based on the analysis of data with multiple regression analysis (two predictors) was found: there is Influence of Person-Organization Fit and Job Satisfaction toward Organizational Citizenship Behavior (F value count (128,702) > F table (3.082) or significance value that is 0.000 less than α (0.05) .This is the value of coefficient of determination used in this study is Adjusted R Square value of 0.709 or 70.9% This indicates that the independent variable (Person-organization fit and job satisfaction) is able to explain the variations occurs in Organizational Citizenship Behavior of 70.9%, while the remaining 29.1% is explained by other elements outside the model.

Further testing to prove the minor hypothesis in this research using linear regression technique that resulted Person-organization fit have influence to Organizational Citizenship Behavior with regression coefficient equal to 0,194, t count equal to 3,592, and significance value equal to 0.000. Therefore the value of t arithmetic (3.592) > t table value (1,982) and significance value (0,000) < 0,05. The next minor hypothesis shows the result that Job Satisfaction has an effect on Organizational Citizenship Behavior with regression coefficient of 0.780, t arithmetic of 14.442, and a significance value of 0.000. Therefore t value count (14,442) > t value table

(1,982) and value of significance (0,000) <0,05. A more in-depth study through comparative analysis also results in the finding that there is no difference in OCB based on demographic characteristics in terms of age, education, sex and employment.

Key Words: Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, Job Satisfaction

