



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## Pengaruh *Person Job Fit* dan *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Intervening

Dwi Riyanto<sup>1</sup>, Irfan Helmy<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: [riyantodwi14@gmail.com](mailto:riyantodwi14@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: March 13<sup>th</sup> 2020

Accepted: March 14<sup>th</sup> 2020

Published: June 30<sup>th</sup> 2020

#### Keywords:

*Person job Fit, Job Crafting, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

### ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena, dan didukung jurnal yang ada, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh person job fit dan job crafting terhadap organizational citizenship behavior dengan work engagement sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen. Populasi penelitian ini yaitu Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Rowokele, sampel penelitian ini sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin yang dikombinasikan dengan proportional random sampling. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, studi pustaka. Sikap responden diukur dengan skala likert 4 tingkatan dan data yang diperoleh diolah dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for windows versi 23.0 analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis statistik (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *person job fit* dan *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, variabel *person job fit* tidak berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* melainkan berpengaruh melalui variabel mediasi *work engagement*, variabel *job crafting* dan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Job crafting* memberikan pengaruh paling besar terhadap *organizational citizenship behavior*.

## Pendahuluan

Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah. Pemerintahan desa merupakan unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat serta ujung tombak strategis. Untuk keberhasilan semua program. Karena itu, upaya untuk memperkuat desa merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya

Pemerintah Desa di beri otonomi untuk mengatur dan menjalankan sistem pemerintahannya dalam membangun dan memajukan desa. Hal tersebut menyebabkan perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki keleluasaan, namun tidak menyimpang dari SOP pekerjaannya. Fenomena yang terjadi di wilayah kecamatan rowokele, antara desa yang satu dengan yang lainnya memiliki cara tersendiri dalam membangun dan memajukan desa.

Pemerintah Desa di Kecamatan Rowokele mempunyai kedudukan sebagai organisasi pemerintah desa yang memiliki tugas pokok melayani masyarakat di wilayah kerjanya. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah desa di Kecamatan Rowokele sudah baik, hal tersebut berdasarkan hasil observasi awal di beberapa desa di Kecamatan Rowokele. Perangkat desa memiliki inisiatif yang baik untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau sedang mendapat tugas lain di luar kantor. Tanpa menunggu perintah dari Kepala Desa, rekan kerja sudah ada yang bersedia untuk merangkap pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak tertunda dan pelayanan kepada masyarakat tetap prima.

Perangkat desa juga bersemangat dalam bekerja dan memiliki rasa kebahagiaan ketika mereka mampu melayani masyarakat dan memenuhi apa yang diinginkan masyarakat. Tidak serta merta bekerja karena tuntutan tanggung jawab, namun juga karena kecintaannya, kepeduliannya akan lingkungan dan masyarakat. Salah satu bantuan pemerintah yang sangat bermanfaat untuk masyarakat yang kurang mampu adalah program bantuan bedah rumah. Bantuan tersebut tidak serta merta diberikan oleh pemerintah, melainkan harus ada pelaporan dan usulan dari desa terkait warganya yang kurang mampu dan membutuhkan bantuan. Inilah peran penting dari perangkat desa, karena perangkat desa adalah yang tahu akan kondisi masyarakatnya.

Terlepas dari lingkup pekerjaan di Pemerintahan Desa, Perangkat desa di wilayah Kecamatan Rowokele juga aktif dalam kegiatan di masyarakat, seperti pada acara adat (hajatan, upacara pemakaman), sosialisasi penanggulangan bencana dan lain-lain. Aktivitas tersebut dapat menjalin silaturahmi dan meningkatkan citra baik bahwa perangkat desa merupakan sosok yang pantas untuk di contoh, serta mampu mengayomi masyarakat.

## Kajian Teori dan Telaah Literatur

### *Organizational citizenship behavior*

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Rifai (2005) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dilihat sebagai sebuah rangkaian proses dimana karyawan berperilaku secara spontan di luar dari uraian jabatan yang nantinya berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Selanjutnya Robbins, (2001) seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi padasituasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bersifat suka rela dan dipilih sendiri oleh karyawan yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terkait dengan sistem *reward*.

### *Work engagement*

Robbins, (2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Secara lebih spesifik (Schaufeli, dkk, 2007) ) mendefinisikan *work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

### *Job crafting*

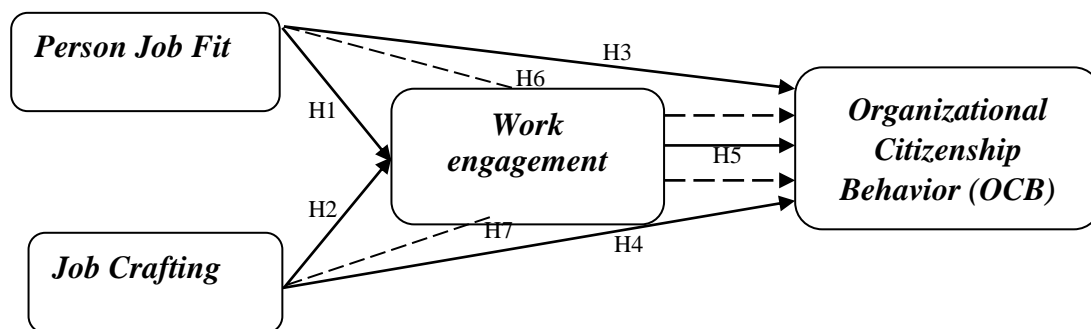
Tims, Bakker, dan Derks (2012) mengemukakan bahwa *job crafting* adalah bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan. . Selanjutnya menurut Kirkendall (2013) *job crafting* sebagai cara dimana individu mengubah aspek-aspek dan persepsi dari pekerjaan untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Menurut Slemp dan Brodrick (2014) *job crafting* adalah cara dimana karyawan memiliki peran aktif di dalam pekerjaan dengan melakukan perubahan baik secara fisik maupun kognitif. *Job crafting* bersifat informal yaitu fokus pada perubahan ke arah positif. Karyawan melakukan inisiatif berdasarkan kepentingan, nilai-nilai, dan mencapai suatu kepuasan. Berdasarkan penjelasan para

ahli dapat disimpulkan bahwa *job crafting* merupakan bentuk perilaku proaktif dimana karyawan mengubah karakteristik pekerjaan sesuai dengan minatnya untuk mengembangkan ketrampilan yang dimiliki.

### *Person job fit*

*Person job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan (Edwards, 1991). *Person job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002). Selanjutnya, Kristof-Brown (2005) menjelaskan *Person job fit* diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas- tugas yang dilakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *person job fit* adalah adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya baik secara kemampuan yang dimilikinya, passion individu dan dukungan fasilitas yang sesuai guna menunjang pekerjaannya.

### *Model Penelitian*



Gambar 1. Model penelitian

### **Metode Penelitian**

#### *Sampel dan data*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu perangkat desa yang berada di wilayah kecamatan Rowokele sejumlah 118 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin yang dikombinasikan dengan *proportional random sampling* sehingga diperoleh sampel sejumlah 54 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan data kepegawaian, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, penelitian terdahulu, artikel, buku. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, study pustaka dan wawancara.

**Pengukuran variabel**

Pengukuran OCB menurut (Organ 1988) sebagai berikut : 1) *Altruism*, 2) *Civic virtue*, 3) *Conscientiousness*, 4) *Courtesy*, 5) *Sportmanship* . Indikator *Work Engagement* menurut (Schaufeli dkk, 2002) sebagai berikut : 1) *Vigor* (semangat), 2) *Dedication*, 3) *Absorption*. *Job crafting* menurut (Wrzesniewski, & Dutton, 2001) sebagai berikut: 1) *Task crafting* (pengubahan tugas), 2) *Relational crafting* (pengubahan relasi), 3) *Cognitive crafting* (pengubahan persepsi. Pengukuran *Person-job fit* menurut Kristof-Brown (2005) sebagai berikut: 1) *Demand-abilities fit*, meliputi *knowledge, skills, dan abilities.*, 2) *Need-supplies fit*, meliputi karakteristik pekerjaan, gaji, kebutuhan psikologis.

**Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 23,0*. Metode atau teknik penelitian dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 1. Ringkasan uji validitas dan reliabilitas**

No	Variabel	(Sig. < 0,05)	Keterangan Reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,60)
1.	<i>Person Job Fit</i>	Valid	0,758
2.	<i>Job Crafting</i>	Valid	0,678
3.	<i>Work Engagement</i>	Valid	0,757
4.	<b><i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>	Valid	0,616

Sumber: Data diolah (2020)

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov yang asilnya menunjukkan bahwa nilai residual mempunyai signifikansi lebih dari 0,05, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* > 0,10 dan untuk nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya berdasarkan hasil output uji glejser dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

**Tabel 2. Hasil uji parsial (uji t) struktural 1**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,315	1,337		-,236	,814
	Person Job Fit	,584	,113	,628	5,178	,000
	Job Crafting	,280	,125	,271	2,231	,030

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data diolah (2020)

**Tabel 3. Hasil uji parsial (uji t) struktural 2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-,405	,393		-1,032	,307
	Person Job Fit	-,065	,041	-,083	-1,596	,117
	Job Crafting	,829	,039	,946	21,476	,000
	Work Engagement	,112	,041	,132	2,726	,009

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data diolah (2020)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. Hasil output koefisien determinasi struktural 1**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,733	1,170

a. Predictors: (Constant), Job Crafting, Person Job Fit

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan *output* pada Tabel. 4 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,733 atau dapat diartikan sebesar 73,30% *Work Engagement* pada Perangkat Desa di Kecamatan Rowokele dipengaruhi oleh *Person Job Fit* ( $X_1$ ) dan *Job Crafting* ( $X_2$ ), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 5. Hasil output koefisien determinasi struktural 2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 <sup>a</sup>	,970	,968	,344

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Job Crafting, Person Job Fit

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan *output* pada Tabel. 5 dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,968 atau dapat diartikan sebesar 96,80 % perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa di Kecamatan Rowokele dipengaruhi oleh variabel *Person Job Fit* ( $X_1$ ), *Job crafting* ( $X_2$ ) dan *Work Engagement* ( $Y_1$ ), sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## Penutup dan Saran

### Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *person job fit* dan *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work enagement*, variabel *person job fit* tidak berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* melainkan berpengaruh melalui variabel mediasi *work engagement*, variabel *job crafting* dan *work*

*engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Job crafting* memberikan pengaruh paling besar terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **Keterbatasan**

- a. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi perilaku OCB pada Perangkat Desa di Kecamatan Rowokele, penelitian ini hanya terbatas pada factor *person job fit*, *job crafting* dan *work engagement*.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
- c. Adanya keterbatasan sampel penelitian yang hanya berjumlah 54 orang perangkat desa.

#### **Referensi**

- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- Kirkendall, C. D. (2013). Job Crafting: The Pursuit Of Happiness At Work. *Doctoral Dissertation*, Wright State University.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Rifai, H. A. (2005). A Test of the Relationships among Perceptions of Justice, Job satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(2), 131-154.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi* (judul asli: *Organizational Behavior*). *Penerjemah Tim Indeks*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, 177.

- Schmidt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector—A Review of The Literature and The Road Ahead for The Public Service Human Resources Management Agency of Canada*. Ottawa: PSRHMA.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2).
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.