

**Pengaruh *Person Organization Fit* dan Komitmen Organisasi Terhadap  
*Organizational Citizenship Behavior* di PT Kereta Api Indonesia  
(PERSERO)**

**Endri Haryati<sup>1</sup>, Agus Purbo Widodo<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>STIE YAPAN Surabaya, Indonesia, <sup>2</sup>Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

<sup>1</sup>endriharyati7@gmail.com, <sup>2</sup>aguspurbo.w@gmail.com

**ABSTRACT**

*Person-organization fit is defined as the alignment between the values of the organization and the values of the individual. Person-organization fit refers to the compatibility of an employee with their organization. Person-organization fit has been defined in various ways, including value congruence, goal congruence, and the match between employee needs. Organizational commitment is defined as an employee's attachment to a particular organization, its goals, and their desire to maintain membership within the organization. Citizenship Behavior (OCB) is a term used for employees who provide added value to their assigned tasks as well as additional benefits to the company. PT Kereta Api Indonesia (Persero), hereinafter abbreviated as KAI or "the Company," is a State-Owned Enterprise that provides, manages, and oversees rail transportation services in Indonesia. Based on the results of analysis and discussion, this study uses Path Diagrams and Hypothesis Testing with the Partial Least Squares (PLS) method using the SmartPLS 3.0 program. The Path Diagram is used to visualize the influence pathways between variables in the research. The validity test results show that the indicators for each variable have a loading factor greater than 0.7, confirming the validity of these indicators in measuring Person-organization Fit (P-O fit), organizational commitment, and organizational citizenship behavior. Additionally, convergent validity was evaluated using the Average Variance Extracted (AVE), where all research variables had AVE values above 0.5. The reliability of the indicators was also confirmed to be high, with Cronbach's Alpha and Composite Reliability values for each variable exceeding 0.6 and 0.7, respectively. Structural Model Evaluation shows that the variable organizational citizenship behavior is explained by 14.9% through the variables Person-organization Fit (P-O fit) and organizational commitment. The hypothesis test results indicate that Person-organization Fit (P-O fit) and organizational commitment significantly influence organizational citizenship behavior among employees of PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO), with a p-value of  $0.011 < 0.05$ . Based on these conclusions, it is recommended to include additional independent variables in future research to broaden the understanding of the Organizational Citizenship Behavior variable, which in this study was only explained by 26.6%. Thus, this study provides significant contributions to understanding the relationship between Person-organization Fit (P-O fit), organizational commitment, and organizational citizenship behavior among employees of PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO), while offering suggestions for further development in future research.*

**Keywords:** *Person organization Fit (P-O fit), Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)*

**ABSTRAK**

*Person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. *Person organization fit* adalah kecocokan pegawai dengan

organisasinya. *Person organization fit* telah didefinisikan dalam beberapa arti, termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran dan kecocokan antara kebutuhan pegawai. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. *Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai KAI atau “Perseroan” adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menggunakan Diagram Path dan Pengujian Hipotesis dengan metode Partial Least Squares (PLS) menggunakan program SmartPLS 3.0. Diagram Path digunakan untuk memvisualisasikan jalur pengaruh antar variabel dalam penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,7, menegaskan validitas indikator tersebut dalam mengukur *Person organization Fit* (P-O fit), komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, validitas konvergen dievaluasi dengan nilai Average Variance Extracted (AVE), dimana semua variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,5. Reliabilitas indikator juga terkonfirmasi tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 dan 0,7. Evaluasi Model Struktural menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* dijelaskan sebesar 14,9% oleh variabel *Person organization Fit* (P-O fit) dan komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Person organization Fit* (P-O fit) dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO), dengan p-value sebesar  $0,011 < 0,05$ . Berdasarkan kesimpulan ini, disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya dalam penelitian guna memperluas pemahaman terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*, yang pada penelitian ini baru dijelaskan sebesar 26,6%. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara *Person organization Fit* (P-O fit), komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO), serta menawarkan saran untuk pengembangan lebih lanjut dalam penelitian di masa mendatang.

**Kata Kunci:** *Person organization Fit* (P-O fit), Komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)

## PENDAHULUAN

*Person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. *Person organization fit* adalah kecocokan pegawai dengan organisasinya. *Person organization fit* telah didefinisikan dalam beberapa arti, termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran dan kecocokan antara kebutuhan pegawai (Chandrasari, 2020).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Widyanti, 2019). Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu,

(2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif (Andriyanto & Haerudin, 2017).

*Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan (Bangun et al., 2017). Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya (Nuraini, 2022).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai KAI atau “Perseroan” adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia.

Pada penelitian (Sayuga & Ambarwati, n.d.) dilatarbelakangi oleh fakta atau fenomena yang terjadi saat ini yaitu kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (*Person-Job Fit*) dan kesesuaian antara kepribadian dengan lingkungan/budaya perusahaan (*Person-Organization Fit*) yang masih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatracol Langgeng Makmur. Hasil dari penelitian ini melalui metode regresi berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *person-job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana indikator yang paling berpengaruh adalah *demand-abilities fit*. Sedangkan variabel *person-organization fit* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai indikator yang berkontribusi paling besar adalah kesesuaian tujuan dengan deskripsi tugas yang diterimanya. Secara simultan variabel *person-job fit* dan *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan bahwa hubungan linier positif antara *person job fit* dan *person organization fit* pada peningkatan kinerja utamanya pada indikator komitmen kerja.

Sedangkan menurut penelitian (Hidayat & Kusumawati, 2014) tentang pengaruh komitmen organisasi dan pekerjaan kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Argamukti Pratama Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kewarganegaraan Organisasi Perilaku (OCB), kepuasan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kewarganegaraan Organisasi Perilaku (OCB) dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan efek secara bersamaan.

Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh *Person Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO). Dimana PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) sebagai Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia.

### 1. **Person Organization Fit (P.O- Fit)**

*Person organization fit* (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Rumangkit & Haholongan, 2019). Pada penelitian mengenai seleksi karyawan, *person organization fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Indriyati, 2019).

*Person organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi. Dari beberapa pengertian *person organization fit* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *person organization fit* adalah kesamaan karakteristik individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi (Hutapea et al., 2016).

*Person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. *Person organization fit* adalah kecocokan pegawai dengan organisasinya. *Person organization fit* telah didefinisikan dalam beberapa arti, termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran dan kecocokan antara kebutuhan pegawai (Anindita, 2020).

Mengukur *Person Organization Fit* dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu: 1. *Commonsurate Measurement*. Pengukuran ini dapat diasumsikan bahwa isi dimensi antara individu dan organisasi sama. 2. *Direct Measure*. Pada pengukuran ini responden langsung diberi pertanyaan secara tegas mengenai apakah penawaran yang diberikan oleh organisasi sudah sesuai dengan diri karyawan. 3. *Indirect Measure* yang dibagi lagi menjadi *Indirect cross-level measurement*. Pengukuran ini biasanya menggunakan perkiraan kesesuaian pelengkap dan kesesuaian tambahan dengan menguji karakteristik organisasi dan *Indirect individuals level measurement* (Dewi & SE, 2020). Pengukuran ini menggunakan persepsi individu terhadap organisasi.

*Person organization Fit* (P-O fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa P-O fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (NEDIA, 2021). Penelitian ini mencoba mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan dengan mencoba memasukkan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja seperti yang telah disarankan penelitian terdahulu tentang *Person-Organization Fit* (P-O fit), yaitu bahwa *Person-Organization Fit* (P-O fit) merupakan prediktor kuat dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Person Organization Fit* dapat diartikan dalam empat konsep, yaitu, 1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah hubungan antara nilai individu dengan nilai organisasi; 2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dengan pemimpin dan rekan sejawat; 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan sistem dan struktur organisasi dan 4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality*

*congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi (Hadiwijaya, 2017).

## **2. Komitmen Organisasi (KO)**

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Bagis et al., 2019). Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sutanto & Ratna, 2015). Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Heriyawan & Setyowati, 2015). Komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif (Mauliza et al., 2016).

Komitmen organisasional berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Komitmen organisasional dapat ditinjau berdasarkan karakteristik individual setiap karyawan. Karakteristik individual ini meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja (Ermawati & Ardana, 2018). Komitmen untuk bekerja, komitmen terhadap rekan kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Ketika ketiga komitmen itu mempunyai nilai yang tinggi, kinerja karyawan juga mempunyai nilai yang tinggi.

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individual yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individual adalah karakteristik perseorangan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan dan pengalaman kerja.

Terdapat berbagai aspek-aspek dalam komitmen organisasional. Allen and Meyer mengajukan tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu: keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu: komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan

organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Komitmen Normatif, yaitu: keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan

### **3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya (Rustamunaf & Wajdi, 2018).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi (Ariesta, 2016).

Meskipun lebih sedikit peneliti yang menggunakan pembagian OCB berdasarkan target tingkah laku, tetapi pemisahan dimensi ini memperkaya pemahaman mengenai penyebab OCB itu sendiri. Penelitian yang dilakukan misalnya, mengungkapkan jika hasil yang berbeda untuk jenis OCB yang berbeda. Hanya dua dimensi kepemimpinan melayani (*servant leadership*) yang berperan terhadap OCB-I, yaitu *standing back* dan *authenticity* sementara pada OCB-O dua dimensi yang berperan adalah *empowerment* dan *standing back*. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Barat. Nilai personal yang berbeda memengaruhi dimensi OCB yang berbeda pula. Perbedaan anteseden antara keduanya menunjukkan bahwa meskipun dalam satu wadah besar *citizenship*, keduanya merupakan dimensi yang berbeda.

*Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Rahmawati, 2015). Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Fitrianasari et al., 2013).

Indikator yang paling sering digunakan untuk mengonseptualisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah indikator yang dikembangkan yaitu

*Alirulam cinc virtue Conscientiousness, Courtesy, sportmanship*

#### **4. PT. KAI (Persero)**

PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai KAI atau “Perseroan” adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. KAI didirikan sesuai dengan akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2, yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Sp.N., Notaris di Jakarta, dan kemudian diperbaiki kembali sesuai dengan akta tanggal 13 September 1999 No. 14 (Aginta, 2016).

KAI pada awalnya hanya melaksanakan kegiatan usaha layanan jasa perkeretaapian, namun seiring dengan dinamika dunia usaha dan berkembangnya tuntutan pasar, KAI saat ini juga melaksanakan kegiatan usaha penunjang lainnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya (Zulfikar, 2016). Yaitu meliputi antara lain pengelolaan properti yang terkait dengan jasa kereta api, pariwisata berbasis kereta api, restoran di kereta api (*on train services*) dan di stasiun, termasuk jasa *catering* dan distribusi logistik. Dalam menjalankan bisnisnya, KAI terus berupaya menerapkan standar terbaik di bidangnya berdasarkan sistem manajemen yang berlaku (Prasetyo et al., 2021).

Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api (Persero) tahun 1998. Pada tahun 2011 nama perusahaan PT. Kereta Api (Persero) berubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan meluncurkan logo baru. Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan yakni PT Reska Multi Usaha (2003), PT 10 Railink (2006), PT Kereta Api Indonesia Commuter Jabodetabek (2008), PT Kereta Api Pariwisata (2009), PT Kereta Api Logistik (2009), PT Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015) menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki visi, misi serta tujuan demi menunjang kinerja perusahaan, antara lain:

a. Visi

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

b. Misi

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan 12 kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan

c. Tujuan

Melaksanakan dan mendukung kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi, baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian. Usaha tersebut meliputi

usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan perusahaan prasarana perkeretaapian, perusahaan bisnis properti secara profesional, serta perusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana kereta api secara efektif untuk kemanfaatan umum.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian dilaksanakan selama enam bulan, yaitu pada bulan Februari 2023 sampai dengan Agustus 2023. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan jenis data kualitatif. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal.

Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diperoleh langsung dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengolahan hasil dari data primer yang berupa data kualitatif akan diolah menjadi data kuantitatif dengan skala Likert. Sementara itu, *scoring* menggunakan angka satu sampai dengan lima hanya merupakan kode untuk mengetahui mana yang lebih tinggi dan mana yang lebih rendah. Penilaian dimulai pada sangat tidak setuju dengan bobot terendah dan sangat setuju dengan bobot tertinggi.

Desain Kuesioner pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu daftar yang berisi pernyataan-pernyataan penelitian yang harus dijawab oleh responden yakni karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Kuesioner pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu daftar pernyataan yang alternatif jawabannya sudah tersedia.

Pengolahan dan analisis deskriptif menggambarkan data penelitian. Dalam hal teknik analisis statistik inferensial, penekanan diberikan pada bidang penelitian yang melibatkan analisis dan interpretasi data dalam rangka menarik kesimpulan (Saputra, 2021). Penelitian ini menganalisis data menggunakan metode analisis equation struktural yang menggunakan PLS-SEM (Partial Least Square Path Modeling).

Validitas dan reliabilitas merupakan dua persyaratan pokok yang harus dikerjakan oleh peneliti bagi instrumennya. Adapun untuk penghitungannya, peneliti menggunakan *software* SmartPLS 3. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai November 2023 Data yang dikumpulkan pada penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

Data primer pada penelitian ini meliputi identitas responden dan jawaban responden yang ditanyakan peneliti melalui kuesioner penelitian yang dibagikan kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menggunakan Google Form, dimana isi kuesioner sudah sesuai dengan jurnal dan artikel terkait yang berhubungan. Data primer dikumpulkan dengan cara membagi kuesioner menggunakan Google Form kepada sampel penelitian. Data sekunder pada penelitian

ini dikumpulkan dengan menganalisis dokumen yang ada pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

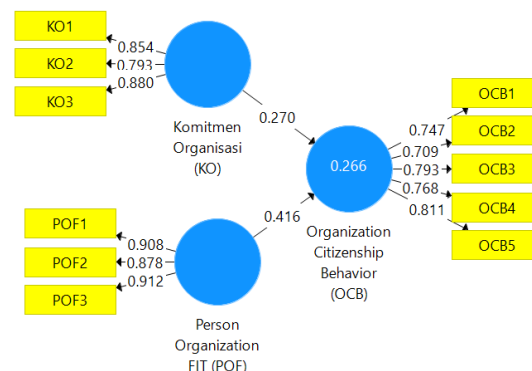
Untuk mengevaluasi model struktural, persentase varian yang dijelaskan diperiksa, yaitu R-Square untuk konstruk laten dependen. Untuk menguji hipotesis, kriteria digunakan jika p-value menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Ada kemungkinan bahwa variabel laten tertentu memengaruhi variabel laten lainnya. Apabila nilai p lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , variabel eksogen berdampak pada variabel endogen.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, variabel dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel dependen (Y) sedangkan variabel independen (X) adalah *Person Organization Fit (X1)*, *Komitmen Organisasi (X2)*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berjumlah 148 orang dengan sampel berjumlah 90 orang,

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konstruksi Diagram Path

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis PLS dengan program SmartPLS 3.0. Diagram Path bertujuan untuk menggambarkan jalur pengaruh antar variabel pada penelitian ini.



**Gambar 1. Diagram Path**

### Hasil Uji Validitas

Pengukuran indikator terhadap variabel di dalam model, salah satunya dievaluasi melalui validitas konvergen. Pengukuran indikator selanjutnya yaitu dengan melihat nilai loading factor. Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas konvergen jika memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,7.

**Tabel 1. Uji Validitas**

	Komitmen Organisasi (KO)	Organization Citizenship Behavior (OCB)	Person Organization FIT (POF)
KO1	0.854		
KO2	0.793		
KO3	0.880		
OCB1		0.747	
OCB2		0.709	
OCB3		0.793	
OCB4		0.768	
OCB5		0.811	
POF1			0.908
POF2			0.878
POF3			0.912

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator-indikator yang diuji masing-masing memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid atau dapat mengukur *Person Organization Fit*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

Validitas konvergen juga dapat dievaluasi dengan menggunakan nilai AVE, dimana jika AVE masing-masing variabel di atas 0,5, maka pengukuran indikator terhadap variabel telah valid.

**Tabel 2. AVE**

	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi (KO)	0.711
Organization Citizenship Behavior (OCB)	0.587
Person Organization FIT (POF)	0.808

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa AVE yang dihasilkan pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai di atas 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini tepat dalam mengukur *person organization*, *Person Organization Fit*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada model pengukuran dievaluasi dengan menggunakan cronbach alpha dan *composite reliability*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memenuhi reliabilitas pengukuran jika memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Komitmen Organisasi (KO)	0.798	0.880
Organization Citizenship Behavior (OCB)	0.825	0.877
Person Organization FIT (POF)	0.882	0.927

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel penelitian nilainya lebih dari 0,7, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator telah reliabel atau konsisten dalam mengukur *Person Organization Fit*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

### Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R-Square untuk konstruk laten dependen. Selanjutnya untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model (*predictive relevance*) dan juga estimasi parameternya maka dilakukan uji pengujian Q-Square.

### R-Square

Berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS, dihasilkan nilai R-Square untuk variabel dependen yaitu meliputi variabel komitmen organisasi, *Person Organization Fit*, dan *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 4. R-Square**

	R Square
Organization Citizenship Behavior (OCB)	0.266

Nilai R-Square yang dihasilkan pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,266, artinya variabel *Person Organization Fit* dan komitmen organisasi memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 26,6% sisanya dipengaruhi variabel lain.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat p-value. Suatu hubungan pengaruh antar variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai p-value yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 5. Uji Hipotesis**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.608	2	.804	22.442	.011 <sup>b</sup>
	Residual	15.780	46	.343		
	Total	17.388	48			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), POF, KO

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh *Person Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menghasilkan p-value sebesar  $0,011 < 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dikatakan bahwa *Person Organization Fit* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia

(Persero).

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil di atas mengenai Pengaruh *Person Organization Fit* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan metode PLS dengan program SmartPLS 3.0, dapat diketahui:

1. Uji Validitas didapatkan bahwa indikator-indikator yang digunakan, seperti *Person Organization Fit*, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*, memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,7, menunjukkan bahwa indikator tersebut valid. Validitas konvergen juga dapat dilihat pada nilai AVE masing-masing variabel di atas 0,5, menunjukkan ketepatan indikator dalam mengukur variabel yang bersangkutan.
2. Uji Reliabilitas didapatkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel penelitian nilainya lebih dari 0,7, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator telah reliabel atau konsisten dalam mengukur *Person Organization Fit*, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Pada evaluasi model struktural yakni melihat nilai R-Square yang dihasilkan pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,266, artinya variabel *Person Organization Fit* dan komitmen organisasi memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 26,6% sisanya dipengaruhi variabel lain.
3. Uji hipotesis didapatkan hasil menunjukkan bahwa pengaruh *Person Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menghasilkan p-value sebesar  $0,011 < 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dikatakan bahwa *Person Organization Fit* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dirumuskan di atas maka diberikan beberapa saran yaitu untuk dapat menambahkan variabel independen. Pada penelitian ini menggunakan faktor *Person Organization Fit* dan komitmen organisasi untuk mengukur pengaruh terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* didapat nilai R Square 26,6%, sehingga masih banyak variabel independen di luar kedua variabel ini yang berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan untuk luaran penelitian ini bagi pihak pemerintah, diharapkan penelitian ini mampu menjadi sebuah acuan atau landasan teori dalam pengambilan keputusan atau pembuatan keputusan yang terkait.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aginta, R. (2016). *Tinjauan Peranan Junior Manager Pada Proses Penggajian Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero)*. Universitas Komputer Indonesia.
- Andriyanto, I., & Haerudin, H. (2017). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Pada Perubahan. *EL DINAR: Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 5(1), 17–29.
- Anindita, A. (2020). Pengaruh person organization fit dan person job fit terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1).
- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus institusi pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071–2102.
- Chandrasari, F. (2020). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interpersonal, Dan Keadilan Informasional Terhadap Altruisme Dengan PO Fit Sebagai Variabel Pemoderasi*.
- Dewi, N. N., & SE, S. P. (2020). *Edisi Revisi KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS)*. Scopindo Media Pustaka.
- Ermawati, N. P. D., & Ardana, I. K. (2018). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen organisasional pada BPR di Kabupaten Klungkung*. Udayana University.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1).
- Hadiwijaya, H. (2017). Analisis Pengaruh Interpersonal Communication Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja. *International Journal of Social Science and Business*, 1(2), 89–97.
- Heriyawan, M. S., & Setyowati, W. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)*.
- Hidayat, A. H., & Kusumawati, R. K. (2014). Pengaruh komitmen organisasi dan

- kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(18).
- Hutapea, A. S., Hasiholan, L. B., & Paramita, P. D. (2016). EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND QUALITY OF WORK LIFE ON JOB SATISFACTION MEDIATED PERSON ORGANIZATION FIT (STUDY OF EMPLOYEES PT. HD TRANS SEMARANG). *Journal of Management*, 2(2).
- Indriyati, S. M. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI (STUDI PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN SEMARANG RAYA). *NCAB*.
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2016). Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec*, 2(2), 185–200.
- NEDIA, R. (2021). *ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO FIT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI SYARIAH (Studi Pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang)*. FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN.
- Nuraini, H. F. (2022). *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG.
- Prasetyo, A., Sungkawati, E., & Lukitaningtias, F. (2021). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT. KERETA API INDONESIA DAOP 9 KALI STAIL BANYUWANGI. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*, 2(2), 14–24.
- Rahmawati, R. (2015). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)(STUDI PADA GURU NON PNS SMKN SE-KABUPATEN SUMBAWA BARAT). *JMM UNRAM-MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 4(3).
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person organization fit, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *Technobiz: International Journal of Business*, 2(2), 64–69.
- Rustamunaf, F., & Wajdi, M. F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) Pada PT New Suburtex*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saputra, N. (2021). *Penelitian tindakan kelas*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sayuga, H. D., & Ambarwati, A. (n.d.). *Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur*.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *BISMA: Jurnal Bisnis*

*Dan Manajemen, 9(1), 56–70.*

Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep.*

Zulfikar, M. (2016). *PEMBANGUNAN INDUSTRI PARIWISATA INDONESIA DAN KAITANNYA TERHADAP PELAKSANAAN MASYARAKAT EKONOMI ASEAN 2016.* PERPUSTAKAAN.