

Pengaruh PO-Fit dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Personel Koramil 03 Semarang dengan OCB sebagai Variabel Intervening

Bayu Indarto^{1*}, Johanis Souisa², dan Vicky Nesriyan Dewi Shofiana³

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

bayuindarto62@gmail.com^{1*}, johanissouisa@gmail.com², vickydewi03@gmail.com³

Received 13 Oktober 2023 | Revised 9 Desember 2023 | Accepted 12 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Person Organization Fit dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior, pengaruh Person Organization Fit dan Employee Engagement terhadap kinerja, pengaruh Person Organization Fit dan Employee Engagement terhadap kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening pada Koramil 03 Semarang Utara Timur. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh personel Koramil 03 Semarang Utara Timur, sebanyak 45 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Organization Citizenship Behavior dapat memediasi secara efektif hubungan antara Person Organization Fit terhadap kinerja, Organization Citizenship Behavior dapat memediasi secara efektif hubungan antara Employee Engagement terhadap kinerja.

Kata Kunci: Person Organization Fit; Employee Engagement; Organizational Citizenship Behavior; Kinerja

Abstract

This study aims to analyze and describe the effect of Person Organization Fit and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior, the effect of Person Organization Fit and Employee Engagement on performance, the effect of Person Organization Fit and Employee Engagement on performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable at Koramil 03 Semarang Utara East. Respondents used in this study were all Koramil 03 Semarang Utara personnel, totaling 45 people. The sample technique used is the saturated sample method. Data analysis technique using multiple linear regression. The results obtained in this study are Person Organization Fit has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit has a positive and significant effect on Performance, Employee Engagement has a positive and significant effect on Performance, Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on Performance, Organization Citizenship Behavior can mediate effectively the relationship between Person Organization Fit to performance, Organization Citizenship Behavior can mediate effectively the relationship between Employee Engagement to performance .

Keyword: Person Organization Fit; Employee Engagement; Organizational Citizenship Behavior; Performance

PENDAHULUAN

Koramil 03 Semarang Utara dan Timur merupakan salah satu Satuan Pelaksana Pembinaan Teritorial dibawah kendali Kodim 0733 Semarang. Struktur organisasi Koramil 03 Semarang terdiri dari komandan, wakil komandan, staf, dan babinsa. Pada bagian staf dan babinsa sering mendapatkan perintah khusus berupa BP (Bawah Perintah). Perintah ini dipilih berdasarkan kriteria tertentu seperti harus memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh kantor (tempat) personel BP diutus. Berdasarkan data yang didapat oleh penulis dari Koramil 03 Semarang Utara Timur ditemukan data personel BP yang setiap bulannya memiliki jumlah perbandingan yang jauh dengan jumlah personel biasa, seperti dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data jumlah personel berdasarkan Job Description Koramil 03 Tahun 2022

Bulan	Jumlah Personel	Personel Biasa	BP Keahlian	Persentase Personel Biasa	Persentase BP Keahlian
Januari	43	36	7	84%	16%
Februari	42	36	6	86%	14%
Maret	41	35	6	85%	15%
April	41	35	6	85%	15%
Mei	46	39	7	85%	15%
Juni	46	39	7	85%	15%
Juli	46	39	7	85%	15%
Agustus	46	39	7	85%	15%
September	46	39	7	85%	15%
Oktober	46	37	9	80%	20%
November	45	37	8	82%	18%
Desember	45	37	8	82%	18%

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1 maka penulis menemukan adanya kesamaan jumlah BP, dimana setiap bulannya tidak mengalami kenaikan jumlah yang signifikan, bahkan mengalami penurunan pada akhir tahun. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar personel tidak memiliki keahlian seperti apa yang dibutuhkan oleh instansi. Dari situ menyebabkan beberapa personel hanya akan melakukan pekerjaan mereka seperlunya saja, sesuai dengan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan tidak berkeinginan untuk mengasah keahliannya agar bisa masuk ke dalam kriteria BP (Bawah Perintah). Fenomena tersebut bisa dianggap sebagai tanda rendahnya Organizational Citizenship Behavior pada Koramil 03 Semarang.

Semua dimensi-dimensi OCB memang dipengaruhi oleh Employee engagement, tetapi OCB yang paling berhubungan dengan Employee engagement adalah inisiatif individu, (Dicke et al. 2007). Person organization fit juga salah satu hal yang dapat mempengaruhi OCB, karena setiap individu yang dituntut untuk dapat melakukan tugas diluar tugas pokoknya, pasti memerlukan situasi yang menunjukkan adanya kesesuaian antara individu tersebut dengan organisasinya. Jika Organizational Citizenship Behavior pada suatu organisasi sudah menunjukkan tingkatan yang baik, maka kinerja pada organisasi tersebut juga akan meningkat.

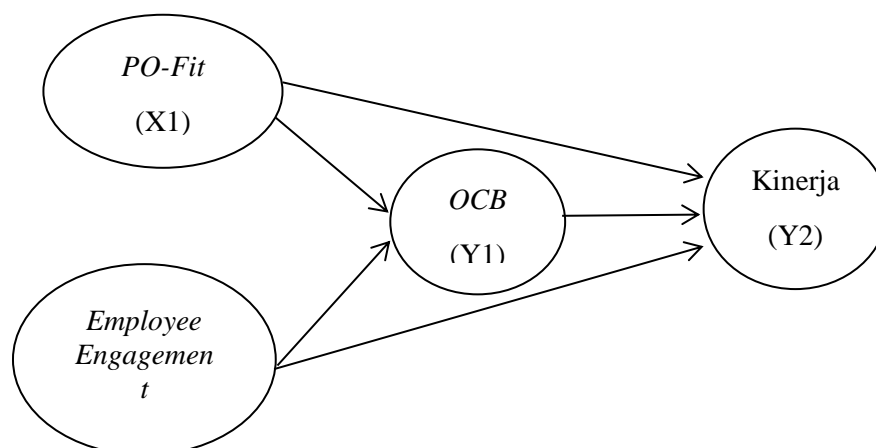
Donald dan Pandey (2008) mendefinisikan person organization fit adalah adanya kesesuaian kecocokan antara individu dengan organisasi ketika setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain atau mereka memiliki karakteristik dasar yang dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas kinerja karyawan serupa. Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa Employee Engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya Employee Engagement yang tinggi. Menurut Dara dan Garay (2006), menjelaskan bahwa (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk

mau melakukan tugas dan pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Peneliti sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil pengaruh PO-Fit terhadap OCB, dimana dalam penelitian (Khaola dan Sebotsa 2015; Souisa et al. 2021) menemukan jika PO-Fit memiliki hubungan positif terhadap OCB. Sementara itu, penelitian Santoso dan Irwanto (2014) menemukan bahwa PO-Fit tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Kemudian terdapat perbedaan pengaruh employee engagement terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan (Indryani et al. 2019; Souisa et al. 2021) membuktikan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan Rich et al. (2010) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara employee engagement terhadap OCB. Dalam hubungan antara PO-Fit dan kinerja juga ditemukan adanya research gap . Penelitian (Crislianti 2020; Rosa et al. 2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara PO-Fit terhadap kinerja, sedangkan Widyanto et al. (2019) membuktikan PO-Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara employee engagement dan kinerja juga ditemukan adanya research gap. Penelitian (Handoyo 2017; Sucahyowati dan Hendrawan 2020) menemukan hasil employee engagement berhubungan positif terhadap kinerja, sedangkan Joushan et al. (2015) memperoleh hasil dimana employee engagement memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dan juga terdapat perbedaan hasil penelitian antara OCB terhadap kinerja, dimana (Lestari dan Ghaby 2018; I Gede Yogadharana 2015) menyatakan bahwa OCB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil Buentello dan Joo Jung (2008) menunjukkan OCB yang memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, diambil kesimpulan bahwa rendahnya tingkat OCB bisa mempengaruhi kinerja setiap individu. Dan terdapat 2 aspek yang bisa mempengaruhi OCB, yaitu PO-Fit dan Employee Engagement. Maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh PO-Fit dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Personel Koramil 03 Semarang dengan OCB sebagai Variabel Intervening”. Selanjutnya, tujuan dan kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut: mengetahui pengaruh signifikan PO-Fit dan Employee Engagement terhadap OCB, mengetahui pengaruh signifikan PO-Fit, Employee Engagement, OCB terhadap kinerja, dan pengaruh OCB yang memediasi hubungan antara PO-Fit terhadap kinerja dan hubungan antara Employee Engagement terhadap kinerja personel Koramil 03 Semarang Utara dan Timur.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Hubungan Antara Variabel
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara, tetapi keakuratannya masih harus ditetapkan melalui hasil penelitian. Sehingga hipotesis yang ditetapkan dengan mencakupi:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara PO-FIT terhadap OCB

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Employee Engagement terhadap OCB

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara PO-Fit terhadap kinerja

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Employee Engagement) pada Kinerja

H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara (OCB) pada Kinerja

H6 : Terdapat pengaruh OCB yang memediasi Person Organizational Fit terhadap Kinerja

H7 : Terdapat pengaruh OCB yang memediasi Employee Engagement terhadap Kinerja

METODE

Populasi yang dijadikan responden pada penelitian ini yaitu semua personel Koramil 03 Semarang yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sugiyono (2018), menyatakan bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan skala yang digunakan untuk pengukuran adalah skala likert.

Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat bantu dalam melakukan analisa. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Pada uji validitas, nilai *r* hitung harus lebih besar dari *r* tabel dan nilainya positif (Ghozali, 2018), dan nilai *r* tabel pada penelitian ini sebesar 0,294. Pada uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2018). Dan pada uji asumsi klasik, penulis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (dengan nilai *t* hitung sebesar 2,021), uji koefisien determinasi, dan *path analysis*

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian ini mendapatkan hasil bahwa uji validitas menyatakan semua indikator dalam penelitian ini layak untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena nilai *r* hitung menunjukkan angka yang lebih besar dari *r* tabel. Dalam pengujian ini, diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach Alpha menunjukkan angka yang lebih besar dari determinasi yang digunakan, sehingga hasil kuesioner dikatakan reliabel. Pada hasil uji normalitas 1 dan 2, menunjukkan bahwa semua data terdistribusi normal, karena nilai *Asym. Sig* (2-tailed) > 0,05. Uji multikolinieritas 1 dan 2 juga menunjukkan bahwa variabel *independent* memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, artinya dalam hasil penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas. Kemudian pada uji heteroskedastisitas 1 dan 2, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda I

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.989	2.629		1.897	.065			
	PO-Fit	.527	.083	.622	6.356	.000	.712	1.405	
	Employee Engagement	.308	.092	.328	3.350	.002	.712	1.405	

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

Jika dilihat pada tabel 2, hasil penelitian ini mendapatkan persamaan sebagai berikut: $OCB = 0,622 PO-Fit + 0,328 Employee Engagement$.

H1 sebesar 0,622 berarti PO-Fit berpengaruh positif terhadap OCB. Jika variabel PO-Fit meningkat, maka variabel intervening Organization Citizenship Behavior yang juga meningkat.

H2 sebesar 0,328 artinya Employee Engagement berpengaruh positif terhadap OCB. Jika variabel Employee Engagement meningkat, maka variabel intervening Organization Citizenship Behavior juga meningkat.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda II

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-3.869	1.481		-2.612	.013			
PO-Fit	.520	.111	.485	4.707	.000	.128	7.843	
Employee Engagement	.335	.112	.272	2.995	.005	.164	6.099	
OCB	.265	.089	.250	2.961	.005	.189	5.285	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

Jika dilihat pada tabel 3, hasil penelitian ini mendapatkan persamaan sebagai berikut: Kinerja = 0,485 PO-Fit + 0,272 Keterlibatan Karyawan + 0,250 OCB

H3 sebesar 0,485 artinya PO-Fit berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel PO-Fit meningkat, maka variabel dependen kinerja juga meningkat.

H4 sebesar 0,272 berarti Employee Engagement berpengaruh positif pada kinerja. Jika variabel Employee Engagement meningkat, maka variabel dependen kinerja juga meningkat.

H5 sebesar 0,250 berarti Organization Citizenship Behavior berpengaruh positif pada kinerja. Jika variabel Organizational Citizenship Behavior meningkat, maka variabel dependen kinerja juga meningkat.

Pembahasan Uji Hipotesis

Hasil Uji T 1

Tabel 4 Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4.989	2.629		1.897	.065			
PO-Fit	.527	.083	.622	6.356	.000	.712	1.405	
Employee Engagement	.308	.092	.328	3.350	.002	.712	1.405	

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

PO FIT Terhadap Organization Citizenship Behavior

PO-Fit memiliki pengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai t hitung PO-Fit sebesar $6,356 > 2,021$ terhadap t tabel. (H1 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Khaola et al, 2015; Souisa et al, 2021 menemukan bahwa person-organization fit berpengaruh positif terhadap OCB. Jika terdapat kesesuaian antara budaya yang ada dalam organisasi dengan kepribadian personel, sehingga setiap individu dapat merasakan dukungan nilai dari organisasi untuk pengembangan dirinya, maka akan muncul jiwa korsa dimana setiap individu memiliki rasa solidaritas dan mau membantu rekan kerjanya secara sukarela.

Employee Engagement pada Organization Citizenship Behavior

Employee Engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$. Selain itu, nilai t hitung Employee Engagement sebesar $3,350 > 2,021$ terhadap t tabel. (H2 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Souisa et al, 2021; Indryani et al, 2019) menemukan bahwa Employee Engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Ketika masing-masing individu menyadari adanya sikap saling ketergantungan, hingga tercipta suasana kebersamaan, maka akan tumbuh pula rasa ingin saling membantu terhadap rekan kerja yang kesulitan dalam menunaikan tugasnya.

Hasil Uji T 2

Tabel 5. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.869	1.481		-2.612	.013		
PO-Fit	.520	.111	.485	4.707	.000	.128	7.843
Employee Engagement	.335	.112	.272	2.995	.005	.164	6.099
OCB	.265	.089	.250	2.961	.005	.189	5.285

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

PO-Fit Terhadap Kinerja

PO-Fit memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai t hitung PO-Fit sebesar $4,707 > 2,021$ terhadap t tabel. (H3 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Rosa et al, (2020); Crislianti, (2020), membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan PO-Fit terhadap kinerja. Jika setiap personel dapat memahami tujuan instansi dan berkeinginan untuk mencapai tujuan instansi, maka setiap personel pasti akan meningkatkan kinerjanya sehingga instansi ini dapat berkembang lebih baik lagi.

Employee Engagement Terhadap Kinerja

Employee Engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$. Selain itu, nilai t hitung Employee Engagement sebesar $2,995 > 2,021$ terhadap t tabel. (H4 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Sucahyowati, (2020); Handoyo et al (2017) dimana terdapat pengaruh signifikan antara employee engagement terhadap kinerja. Beberapa karakter dalam Employee Engagement seperti; selalu bersemangat dan penuh energi dalam melaksanakan tugas, memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, sehingga memiliki semangat dalam melaksanakan tugas, merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

OCB Terhadap Kinerja

Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$. Selain itu, nilai t hitung Organizational Citizenship Behavior sebesar $2,961 > 2,021$ terhadap t tabel. (H5 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu I Gede Yogadharana (2015); Lestari (2018) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap individu bersedia menjalankan kebijakan instansi seperti mematuhi ketentuan kehadiran di tempat kerja, dan mereka juga bersedia melaksanakan tugas di luar tugas pokoknya tanpa perintah, serta membantu rekan kerja secara sukarela, yang artinya dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerjanya.

Koefisien Determinasi (R²) Hasil Uji R² 1

Tabel 6. Uji Determinasi
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.700	1.351	1.951

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, PO-Fit

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

Dari tabel 6 diperoleh nilai adjusted R square pada model regresi sebesar 0,700. Artinya 70% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel PO-Fit dan Employee Engagement, sedangkan sisanya 30% dijelaskan oleh variabel selain penelitian.

Hasil Uji R² 2

Tabel 7. Uji t
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.972 ^a	.945	.941	.507	2.668

a. Predictors: (Constant), OCB, Employee Engagement, PO-Fit

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

Dari tabel 7 diperoleh nilai adjusted R square pada model regresi sebesar 0,941. Artinya 94,1% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel PO-Fit, Employee Engagement, dan OCB sedangkan sisanya 5,9% dijelaskan oleh variabel selain penelitian.

Kemudian hasil koefisien determinan kedua persamaan tersebut dapat dibentuk menjadi model kesatuan dalam penelitian ini dan dihitung dalam perhitungan berikut:

Menghitung e1 pada persamaan I $(1-R^2) = (1-0.700) = 0.3$

Menghitung e2 pada persamaan II $(1-R^2) = (1-0,941) = 0,059$

Jumlah R² = $1-(e1 \times e2) = 1-(0,3 \times 0,059) = 1- 0,0177 = 0,9823$

Dari nilai R Square total sebesar 0,9823 atau 98,23 % dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat.

Pembahasan Uji Mediasi Hasil Uji Sobel I

Tabel 8. Uji Sobel I

Input		Test Statistic	Std. Error	P-Value
0.527	Sobel Test :	2.69582575	0.05180416	0.00702144
0.265	Arolan Test :	2.6688293	0.05232819	0.00761161
0.083	Goodman Test :	2.72365838	0.05127479	0.00645633
0.089	Reset all	Calculate		

Sumber : Data Primer yang diolah dengan Path Analysis, 2023

Tabel tersebut merupakan uji mediasi dari variabel PO-Fit terhadap Kinerja dengan OCB sebagai mediator. Jika dilihat nilai statistik uji sobel, hasil perhitungan menunjukkan nilai 2,695. Karena nilai statistik Uji Sobel yang diperoleh adalah 2,695 > 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,007 < 0,05 membuktikan bahwa OCB memediasi hubungan antara PO-Fit terhadap Kinerja. (H6 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Annisa (2022); Souisa (2018), Organization Citizenship

Behavior dapat memediasi secara efektif hubungan antara PO Fit dan kinerja. Jika setiap individu merasakan adanya kesesuaian dirinya terhadap organisasinya, maka setiap individu tersebut pasti dapat merasakan adanya dukungan positif yang kemudian dapat meningkatkan rasa pengabdian lebih terhadap organisasinya, sehingga mereka berkeinginan untuk melaksanakan tugas diluar tugas pokoknya sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

Hasil Uji Sobel II

Tabel 9. Uji Sobel II

Input		Test Statistic	Std. Error	P-Value
0.308	Sobel Test :	2.22487688	0.03668518	0.0260895
0.265	Arolan Test :	2.17144711	0.03758784	0.02989739
0.092	Goodman Test :	2.28245526	0.03575974	0.02246248
0.089	Reset all	Calculate		

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

Tabel tersebut adalah uji mediasi variabel Employee Engagement terhadap Kinerja dengan OCB sebagai mediator. Jika dilihat nilai statistik uji sobel, hasil perhitungan menunjukkan nilai 2,224. Karena nilai statistik Uji Sobel yang diperoleh adalah $2.224 > 2.021$ dengan tingkat signifikansi $0.026 < 0.05$ membuktikan bahwa OCB memediasi hubungan antara Employee Engagement terhadap Kinerja. (H7 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Said (2021); Souisa (2018), menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat secara efektif memediasi hubungan antara Employee Engagement dan kinerja. Jika setiap individu memiliki kesadaran akan kebutuhan satu sama lain, maka akan timbul keinginan untuk saling membantu secara sukarela, yang karakternya sesuai dengan Organizational Citizenship Behavior. Dengan adanya karakter seperti ini, pasti akan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

SIMPULAN

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu; Person Organization Fit dan Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit, Employee Engagement, dan OCB berpengaruh positif terhadap Kinerja, Organization Citizenship Behavior efektif memediasi hubungan antara Person Organization Fit terhadap kinerja, Organization Citizenship Behavior efektif memediasi hubungan antara Employee Engagement terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah; 1.) Untuk meningkatkan variabel PO-Fit, bisa dengan cara lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh personel, 2) Untuk meningkatkan Variabel Employee Engagement dan OCB, dapat dilakukan dengan menegakkan aturan yang ada, atau dengan membuat dan menerapkan kebijakan baru yang terkait dengan kepribadian seorang personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Dinda Feby. 2022. "18108020069_BAB-I_IV-Atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.Pdf." *Pengaruh PO-Fit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB Sebagai Variabel Intervening*.
- Colin Dicke, Jake Holwerda, Anne-Marie Kontakos. 2007. "Employee Engagement: What Do We Really Know? What Do We Need to Know to Take Action?" *CAHRS Executive Director*. doi: 10.1159/000144417.
- Crislianti, Indah. 2020. "Pengaruh Person Organization Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Aariabel Moderasi (Studi Pada Bank Bri Syariah Kc Semarang)." *Skripsi* (63010160278).
- Dara, Hannah, and Vanzuela Garay. 2006. "Kinerja Extra-Role Dan Kebijakan Kompensasi." *Januari* 8(1):33–42.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed.



- Semarang: UNDIP.
- Handoyo, Setiawan. 2017. "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA REJEKI DEWATA Agnes." 5(1).
- Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad, Kartika, Lindawati. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 13(66):697–703.
- Khaola, Peter, and Thotoane Sebotsa. 2015. "Person-Organisation Fit, Organisational Commitment and Organisational Citizenship Behaviour." *Danish Journal of Management and Business Sciences* (January 2016). doi: 10.6084/M9.FIGSHARE.1487700.
- Lestari, Endah Rahayu, and Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. "The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance." *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri* 7(2):116–23. doi: 10.21776/ub.industria.2018.007.02.6.
- Mahadam, Muhammad Said. 2021. "PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN THE BIG FIVE PERSONALITY." *Peran Employee Engagement Dan The Big Five Personality Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening*.
- Moynihn, Donald P., and Sanjay K. Pandey. 2008. "The Ties That Bind: Social Networks, Person-Organization Value Fit, and Turnover Intention." *Journal of Public Administration Research and Theory* 18(2):205–27. doi: 10.1093/jopart/mum013.
- Ni Wayan Sri Indryani, I. Komang Ardana. 2019. "PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR." *E-Jurnal Manajemen* 9(2):58–66.
- Oka, I. Gede Yogadharana Karma. 2015. "Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja Dan Seririt." *Manajemen & Bisnis* 12.
- Oscar Buentello, Joo Jung, Jun Sun. 2008. "Exploring the Casual Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Agility and Performance." *Interdisciplinary Journal of Contemporary In Business* 3(1):618–28.
- Rich, Bruce Louise, Jeffrey A. Lepine, and Eean R. Crawford. 2010. "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance." *Academy of Management Journal* 53(3):617–35. doi: 10.5465/amj.2010.51468988.
- Santoso, Djoko, and Isnur Irwantoro. 2014. "Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang)." *Jurnal NeO-Bis* 8(1):1–16.
- Siddhanta, Abhijit, and Debalina Roy. 2010. "Employee Engagement - Engaging the 21st Century Workforce." *Asian Journal of Management Research* 170–89.
- Souisa, J. 2018. "Influence of Person Organizational Fit (Po-Fit) and Employee Engagement in Improving Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (Ocb) as" *Economics & Business Solutions* 2(1):77–86.
- Souisa, Johanis, Citra Rizkiana, and Tri Endang Yani. 2021. "Pengaruh Modal Psikologis, Po-Fit Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Akpol Semarang." *Solusi* 19(4):346. doi: 10.26623/slsi.v19i4.4519.
- Sucahyowati, Hari, and Andi Hendrawan. 2020. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja." *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2(2):9–15.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabrini, Choiril Maksum Rosa. 2020. "Pengaruh Person Organization Fit (Pof) Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Febrianti." *Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang* 7(2):144–63.
- Widyanto, Kukuh Arif, Aziz Fathoni, and Patricia Dhiana Paramita. 2019. "The Effect of Work, Work Environment And Person Organization Fit (P-O Fit) Experience On Work Placement And Its Impact On Performance As-Sallam Bordir Demak Employee." *Journal of Management* 5(5):1–11.