

## Person Job Fit, Job Embeddedness dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan mediasi Organizational Commitment

Laela May Az Zahra<sup>1</sup>, Santi Suciningtyas<sup>2</sup>, Siti Masrokhah<sup>3</sup>, Diah Wuriyah Ningsih<sup>4\*</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Adias

email: [diahwningsih21@gmail.com](mailto:diahwningsih21@gmail.com)

\*Corresponding author

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of Person Job Fit, Job Embeddedness, and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a mediating variable among employees of the Social Affairs Office of Population Control, Family Planning, Women, and Children of Pematang Regency. The sample collection used a census method with 66 respondents. The results of the multiple linear regression analysis showed a positive effect of Person Job Fit on Organizational Citizenship Behavior, a positive effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior, a positive effect of Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior, and a positive effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. The t-test results indicated that Person Job Fit, Job Embeddedness, and Self-Efficacy have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior. Additionally, the Sobel test results showed that Person Job Fit, Job Embeddedness, and Self Efficacy significantly influence Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment.*

*Keywords: Person Job Fit, Job Embeddedness, Self Efficacy, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pengaruh *Person Job Fit, Job Embeddedness* dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus sebanyak 66 responden. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh positif *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, menunjukkan pengaruh positif *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, menunjukkan pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, menunjukkan pengaruh positif *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji t dari *Person Job Fit, Job Embeddedness* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*. Dan hasil Uji Sobel *Person Job Fit, Job Embeddedness* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*.

*Kata kunci: Person Job Fit, Job Embeddedness, Self Efficacy, Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior*

### Pendahuluan

Peran dan aktivitas sumber daya manusia sangat penting, sebab melibatkan orang-orang atau pegawai yang berperan sebagai penentu, perencana, pelaksana dan penganalisa semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Organisasi mengharapkan tindakan atau perilaku individu (pegawai) yang melaksanakan tugas diluar tanggung jawabnya atau yang disebut dengan perilaku *organizational citizenship behavior* dimiliki oleh setiap pegawainya (Budiharjo, 2011). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *person job fit* dan *job embeddedness* (Rogelberg, 2012) . *Person job fit* dapat didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka

lakukan ditempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas berdasarkan kesesuaian pegawai dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai (Rogelberg, 2012) formal pekerjaannya. Menurut Organ (2015), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang secara sukarela melebihi persyaratan pekerjaan formal, dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Greenberg & Baron (2013), *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan.

*Job embeddedness* merupakan hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya, bagaimana hubungan antara orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka (Simanjutak, 2015). *Self efficacy* adalah sebuah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas. *Self efficacy* menentukan apakah seseorang akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa seseorang dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku seseorang di masa depan (Friedman & Schustack, 2008). *Organizational commitment* (komitmen organisasi) merupakan kesediaan pegawai untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KBPP) Kabupaten Pematang Jaya, merupakan instansi pemerintah yang mempunyai fungsi dan tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, serta bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Sebagai instansi pemerintah Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang Jaya harus dapat menjamin kesejahteraan masyarakatnya. Pemerintah memiliki tanggung jawab dalam upaya pencegahan, penyelenggaraan pelayanan terhadap masyarakat serta melakukan kerjasama dengan masyarakat atau lembaga sosial lainnya. Berdasarkan jumlah pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang Jaya adalah 66 orang, terdiri dari 30 pegawai berstatus aparatur sipil negara (ASN) dan 36 pegawai berstatus honorer. Sebagai instansi pemerintah dalam melaksanakan urusan bidang sosial, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak harus menerapkan strategi salah satunya adalah menjaga *organizational citizenship behavior* (OCB) antar pegawai guna mencapai tujuan instansi serta dapat melayani masyarakat dengan maksimal. Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gap* dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraji (2019) membuktikan bahwa *Person Job Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan penelitian Santoso (2019) membuktikan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Sementara *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Organisational Citizenship Behavior*.

### **Pengembangan Hipotesis**

*Person job fit* adalah sejauh mana karakteristik individu cocok dengan persyaratan dan tugas pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi (Robbins, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Alfani (2019), Making (2019), Bangun (2019) dan Ananda (2022) menyimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang

*Job embeddedness* merupakan gagasan bahwa individu dapat menjadi bertahan di sekitarnya dalam situasi tertentu, bahwa mereka memiliki waktu yang sulit memisahkan dari organisasi (Feldman, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019) Making (2019) Haryanti (2022) serta Tamarawati (2022) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang

*Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk menghasilkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang spesifik (Bandura, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyana (2020), Handayani (2022), Ningsih (2022) serta penelitian Rivaldi (2023) menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang

*Person job fit* adalah sejauh mana karakteristik individu cocok dengan persyaratan dan tugas pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi (Robbins, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Making (2019), Bangun (2019) serta penelitian dari Ananda (2022) menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang

*Job embeddedness* menggambarkan konsep bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan individu dalam pekerjaan dan organisasi mereka, semakin besar kemungkinan individu tersebut akan memilih untuk tetap berada dalam pekerjaan tersebut, karena akan ada lebih banyak hambatan atau pengorbanan yang perlu dihadapi jika mereka memutuskan untuk pindah (Holtom et al, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019), Making (2019), Haryanti (2022) serta penelitian Tamarawati (2022) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>5</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang

*Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk menghasilkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang spesifik (Bandura, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyana (2020), Handayani (2022), Ningsih (2022), Anggraini (2023) serta penelitian Rivaldi (2023) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

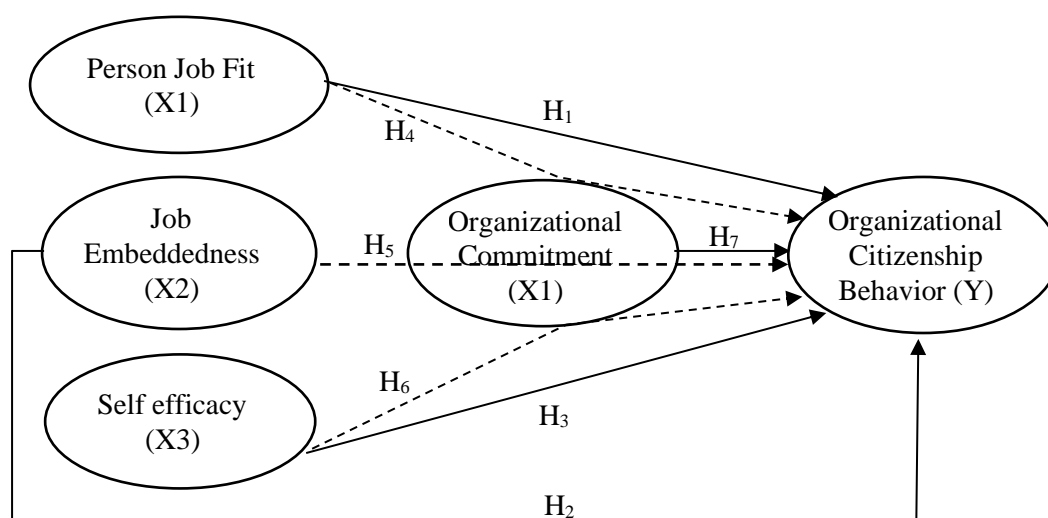
H<sub>6</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang

Komitmen organisasi adalah mencerminkan sejauh mana karyawan merasa setia dan terikat pada organisasi tempat mereka bekerja (Luthans, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019), Santoso (2019), Making (2019), Bangun (2019), Fitriyana (2020), Ningsih (2022), Tamarawati (2022), Ananda (2022), Anggraini (2023), serta peneliti Rivaldi (2023) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>7</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang

### Model Penelitian

Berdasarkan pemikiran yang sudah diuraikan, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada gambar dibawah:



**Gambar 1. Model Penelitian**

## Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang yang berjumlah 66 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018) metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Baron & Kenny dalam Ghozali (2011) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen). Program yang diuraikan oleh Sobel (1982) dapat digunakan untuk menguji hipotesis perantara, yang disebut dengan Uji Sobel (Kline, 2011). Uji Sobel ini dilengkapi dengan uji intensitas pengaruh tidak langsung antara variabel *independent* (X) kepada variabel *dependent* (Y) melalui variabel pemoderasi (Z). Efek tidak langsung dapat diperoleh dengan menggandakan koefisien jalur dari setiap hubungan.

**Tabel 1. Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) adalah perilaku individu yang secara sukarela melebihi persyaratan pekerjaan formal, dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i> (Membantu rekan kerja)</li> <li>2. <i>Conscientiousness</i> (Bekerja melebihi target)</li> <li>3. <i>Sportmanship</i> (Kerjasama dengan rekan kerja)</li> <li>4. <i>Courtesy</i> (Menjaga hubungan baik)</li> <li>5. <i>Civic virtue</i> (Ikut berpartisipasi)</li> </ol>
2	<i>Person Job Fit</i> (X <sub>1</sub> )	<i>Person job fit</i> adalah sejauh mana karakteristik individu cocok dengan persyaratan dan tugas pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi (Robbins, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan</li> <li>2. Kepribadian</li> <li>3. Minat</li> <li>4. Motivasi</li> <li>5. Performa kerja</li> </ol>
3	<i>Job Embeddedness</i> (X <sub>2</sub> )	<i>Job embeddedness</i> adalah gagasan bahwa individu dapat menjadi bertahan di sekitarnya dalam situasi tertentu, bahwa mereka memiliki waktu yang sulit memisahkan dari organisasi (Feldman, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Fit</i> (Menjaga komunikasi)</li> <li>2. <i>Link</i> (Komunikasi dengan pihak luar)</li> <li>3. <i>Sacrifice</i> (Memanfaatkan waktu kerja)</li> </ol>
4	<i>Self Efficacy</i> (X <sub>3</sub> )	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk menghasilkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang spesifik (Bandura, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Mastery experiences</i> (Memiliki pengalaman)</li> <li>2. <i>Vicarious experiences</i> (Menyelesaikan pekerjaan)</li> <li>3. <i>Physiological responses</i> (Tenang menjalankan tugas pekerjaan)</li> <li>4. <i>Emotional states</i> (Semangat menjalankan tugas pekerjaan)</li> <li>5. <i>Behavioral change</i> (Yakin dengan tindakan yang dilakukan)</li> </ol>
5	<i>Organizational Commitment</i> (Z).	<i>Organizational commitment</i> adalah mencerminkan sejauh mana karyawan merasa setia dan terikat pada organisasi tempat mereka bekerja (Luthans, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Affective commitment</i> (Rasa senang bekerja)</li> <li>2. <i>Normative commitment</i> (Tanggung jawab untuk bekerja)</li> <li>3. <i>Continuance commitment</i> (Tetap bekerja di instansi)</li> <li>4. <i>Intention to stay</i> (Intensi untuk bertahan)</li> <li>5. <i>Attachment to organizational goals</i> (Cocok dengan visi organisasi).</li> </ol>

## Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang dengan profil sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Profile Responden**

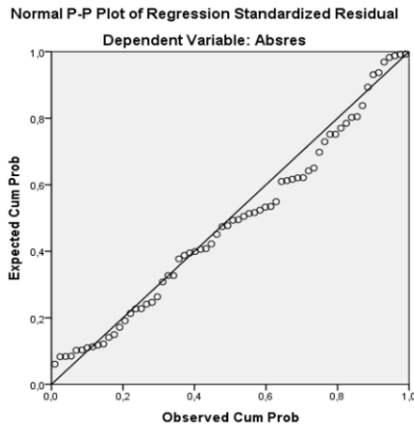
Profile Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	37	56,1 %
- Perempuan	29	43,9 %
Umur		
- 18 Tahun s/d 30 Tahun	4	6,1 %
- 31 Tahun s/d 40 Tahun	23	34,8 %
- 41 Tahun s/d 50 Tahun	10	15,2 %
- Lebih dari 50 Tahun	29	43,9 %
Pendidikan Terakhir		
- SMA / SMK Sederajat	20	30,3 %
- D III	6	9,1 %
- D IV	2	3 %
- S1	28	42,4 %
- S2	10	15,2 %
Status Kepegawaian		
- ASN (Aparatur Sipil Negera)	30	45,5 %
- Honorer	36	54,5 %
Lama Bekerja		
- 2 Tahun	1	1,5 %
- 3 Tahun s/d 10 Tahun	33	50 %
- Lebih dari 10 Tahun	32	48,5 %
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

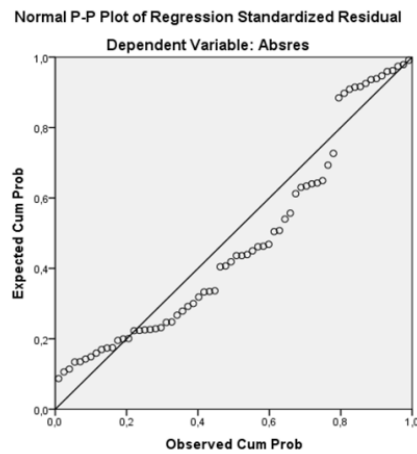
Jenis kelamin pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang diperoleh data tidak terlalu jauh dan berimbang, hal ini disebabkan karena *person job fit* pegawai sesuai dengan persyaratan dan tugas pekerjaan yang ada dalam instansi. Sedangkan umur pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang mayoritas lebih dari 50 tahun sebanyak 29 orang (43,9 %), yang dapat disebabkan oleh *job embeddedness* pegawai yang dapat bertahan dan berkomitmen dalam instansi. Berikutnya tingkat pendidikan responden mayoritas adalah S1 sebanyak 28 orang (42,4 %), dikarenakan *self efficacy* individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan instansi. Status responden Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang mayoritas adalah karyawan honorer sebanyak 36 orang (54,5 %), karena *organizational citizenship behavior* tidak memandang status kepegawaian, namun yang dibutuhkan adalah adanya interaksi antar pegawai agar saling membantu dalam pekerjaan. Mayoritas lama bekerja pegawai Dinas Sosial KBPP antara 3 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 33 orang (50 %), dikarenakan *organizational commitment* pegawai yang tinggi mencerminkan sejauh mana rasa setia dan terikat pada organisasi tempat mereka bekerja.

### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data dilakukan dengan cara melihat grafik probability plot dan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) sebagai berikut:



Gambar 2. Persamaan 1



Gambar 3. Persamaan 2

Dari gambar 2 dan Gambar 3 terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linier

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil analisis regresi I dan II telah dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Rangkuman Analisis Regresi

Variabel	Regresi I			Regresi II		
	Koefisien	t-hit	Sig	Koefisien	t-hit	sig
<i>Person Job Fit</i>	0,332	2,033	0,046	0,244	2,538	0,014
<i>Job Embeddedness</i>	0,455	2,496	0,015	0,227	2,083	0,041
<i>Self Efficacy</i>	0,260	2,231	0,029	0,148	2,134	0,037
<i>Organizational Commitment</i>				0,923	4,033	0,000
Variabel Dependent	: <i>Organizational Commitment</i>			: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		
<i>R<sup>2</sup> Adjusted R Square</i>	: 0,451			: 0,525		
N	: 66			: 66		

Sumber: Data primer diolah, 2024

#### Persamaan I

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Z = 0,431 + 0,332X_1 + 0,455X_2 + 0,260X_3 + 0,741$$

#### Persamaan II

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e_2$$

$$Y = 0,579 + 0,244X_1 + 0,227X_2 + 0,148X_3 + 0,923Z + 0,689$$

Berdasarkan analisis jalur diperoleh bahwa variabel *Person Job Fit* memberikan nilai jalur sebesar 0,244 dengan Sig. 0,014 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak, menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial *Person Job Fit* pada *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian hipotesis pertama H<sub>1</sub> yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Person Job Fit* pada *Organizational Citizenship Behavior* adalah diterima.

Berdasarkan analisis jalur variabel *Job Embeddedness* memberikan nilai jalur sebesar 0,227 dengan Sig. 0,041 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya ada pengaruh antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian hipotesis H<sub>2</sub> yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah diterima.

Hasil analisis jalur variabel *Self Efficacy* memberikan nilai sebesar 0,148 dengan nilai Sig. 0,037 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan Penggunaan Teknologi dan Informasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu hipotesis H<sub>3</sub> yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Hasil analisis jalur variabel *Organizational Commitment* memberikan nilai sebesar 0,923 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian hipotesis H<sub>7</sub> yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### Uji Mediasi dengan Sobel Test

Untuk mengetahui peran mediasi dari *Organizational Commitment* dilakukan menggunakan uji sobel dengan melihat nilai jalur pada Tabel 3. Hasil pengujian sobel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) *Organizational Commitment* memediasi Hubungan *Person Job Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Diketahui :

$$\begin{aligned} a &= 0,332 & S_a &= 0,163 \\ b &= 0,923 & S_b &= 0,073 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \\ Sab &= \sqrt{0,923^2 0,163^2 + 0,332^2 0,073^2 + 0,163^2 0,073^2} \\ Sab &= \sqrt{0,022634 + 0,000587 + 0,000141} = 0,152852 \\ t_{hitung} &= \frac{ab}{Sab} = \frac{(0,332)(0,923)}{0,152852} = \frac{0,306436}{0,152852} = 2,005 \end{aligned}$$

Dari perhitungan nilai  $t_{hitung}$  2,005 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,993$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* mampu memediasi hubungan antara *Person Job Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian hipotesis H<sub>4</sub> yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Person Job Fit* pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational*



*Commitment* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang diterima.

- b) *Organizational Commitment* memediasi Hubungan *Job Embeddedness* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Diketahui :

$$\begin{aligned} a &= 0,455 & S_a &= 0,182 \\ b &= 0,923 & S_b &= 0,073 \end{aligned}$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,923^2 0,182^2 + 0,455^2 0,073^2 + 0,182^2 0,073^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,028219 + 0,001103 + 0,00017} = 0,171753$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{(0,455)(0,923)}{0,171753} = \frac{0,419965}{0,171753} = 2,445$$

Dari perhitungan diatas nilai  $t_{hitung}$  2,445 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,993$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* mampu memediasi hubungan antara *Job Embeddedness* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian  $H_5$  yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Job Embeddedness* pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang diterima.

- c) *Organizational Commitment* memediasi Hubungan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Diketahui :

$$\begin{aligned} a &= 0,260 & S_a &= 0,117 \\ b &= 0,923 & S_b &= 0,073 \end{aligned}$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,923^2 0,117^2 + 0,260^2 0,073^2 + 0,117^2 0,073^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,011662 + 0,00036 + 0,000073} = 0,109978$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{(0,260)(0,923)}{0,109978} = \frac{0,23998}{0,109978} = 2,182$$

Dari perhitungan nilai  $t_{hitung}$  2,182 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,993$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* mampu memediasi hubungan antara *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian  $H_6$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang diterima.

## Pembahasan

*Person job fit* adalah sebagai sejauh mana karakteristik individu cocok dengan persyaratan dan tugas pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi (Robbins, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa *Person job fit* memiliki peran penting dalam meningkatkan pula *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang. Hal itu dapat disebabkan karena keterampilan yang dimiliki pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan, sehingga pegawai merasa lebih mampu untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas pekerjaan mereka. Sebaliknya, pegawai yang terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mungkin lebih semangat untuk meningkatkan keterampilan mereka guna memberikan kontribusi yang lebih besar pada instansi (Alfani (2019), Making (2019), Bangun (2019) dan Ananda (2022)).

*Job embeddedness* adalah gagasan bahwa individu dapat menjadi bertahan di sekitarnya dalam situasi tertentu, bahwa mereka memiliki waktu yang sulit memisahkan dari organisasi (Feldman, 2009). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang mengungkapkan semakin baik *Job Embeddedness* maka akan meningkatkan pula *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang. Hal itu dapat disebabkan karena pegawai menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja memiliki dampak positif pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karenadapat mendukung kerjasama, mengurangi konflik, dan meningkatkan motivasi, yang semuanya adalah faktor yang mendorong pegawai untuk terlibat dalam perilaku sukarela yang mendukung organisasi secara keseluruhan (Suryani (2019), Making (2019), Haryanti (2022), dan Tamarawati (2022)).

*Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk menghasilkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang spesifik (Bandura, 2010). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang mengungkapkan semakin baik *Self Efficacy* maka akan meningkatkan pula *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang. Hal itu dapat disebabkan karena pegawai memiliki pengalaman dalam mengatasi masalah pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengalaman dalam mengatasi pekerjaan dapat membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, dan menunjukkan perilaku yang mendukung lingkungan kerja yang positif. Hubungan ini didorong oleh peningkatan kepercayaan diri, kemampuan pemecahan masalah, pengetahuan organisasi, dan keinginan untuk berkontribusi pada organisasi dan rekan kerja (Fitriyana (2020), Ningsih (2022), dan Rivaldi (2023)).

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa *Person Job Fit*, *Job Embeddedness* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Commitment* mampu memediasi hubungan antara *Person Job Fit*, *Job Embeddedness* dan *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian. Diharapkan peneliti dimasa depan dapat melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel eksogen lainnya seperti misalnya *personality* (kepribadian individu) dan *consencientiousness* (kesadaran).

## Referensi

- Alfani. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Vol. 6 No. 7*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin.
- Ananda, D. N. (2022). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kementerian PUPR Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II. *Ekonomi Dan Bisnis Digital*. Universitas Harapan Medan.
- Anggraini, C. M. L. (2023). *The Role of Organizational Commitment and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior*. 7(2000), 717–725.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*. Prentice Hall. New Jersey.
- Bangun, O. V. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Trisaka Reksa Waluyo Nusa Dua Bali. *Ekonomi Dan Bisnis*. Universitas Udayana Bali.
- Budiharjo, A. (2011). *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Prasetya Mulya Publishing. Jakarta
- Fitriyana, L., & Khasanah, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PNS UPTD Unit Puskesmas Kebumen II. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol. 2 No. 6*. Stie Putra Bangsa Kebumen.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset. Modern Jilid 1*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Greenberg, J., & Baron, R. . (2013). *Behavior in Organization, Eight Edition*. Pearson Education Inc. New Jersey.
- Handayani, N. M. D. (2022). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar. *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Vol. 2 No. 1*. Universitas Hindu Indonesia. Bali
- Haryanti, E. (2022). The Effect of Person Organization Fit, Job Embeddedness, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior at Citilink Indonesia Airlines. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR) Vol. 1, No. 10*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Holtom, et al., 2016. Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory. *Organizational Dynamic, 35(4): 316-331*.
- Kline, R. B. (2011). *Kline, R. B. (2011). Principles And Practice Of Structural Equation Modeling. Third Edition*. Guilford Press. New York.
- Luthans, F. (2018). *Organization Behavior*. McGraw Hill International.
- Making, I. (2019). Pengaruh Personality, Job Embeddedness dan Person Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Driver Towing CV. Hegar Reja Mulia Kebumen. *Jurnal Manajemen*

*Dan Bisnis, Stie Putra Bangsa Kebumen.*

- Ningsih, F. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sbagai Variabel Intervening di Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 2*. Universitas Negeri Padang.
- Nuraji, I. (2019). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Organ. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications. USA.
- Rivaldi. (2023). Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen Universitas Putra Idonesia YPTK*. Padang.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Rogelberg, S. . (2012). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publication. London.
- Santoso. (2019). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Neo-Bis Vol. 8 No. 1* Universitas Semarang.
- Simanjutak, P. J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja, Edisi 3, Cetakan Keempat*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 1*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suryani, & Helmy, I. (2019). Pengaruh Personality, Job Embeddedness dan Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. *Jurnal Manajemen, Stie Putra Bangsa Kebumen*.
- Tamarawati. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Embeddedness) Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Negeri di Kota Surakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo. Depok