



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajiwa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)
ISSN 2579-535X (online)

**ANALISIS PERSON-ORGANIZATION FIT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP
COMPETITIVE ADVANTAGE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Usaha Kecil Menengah DIY)**

Fransiskus Xaverius Tulu

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
aventulu@gmail.com

Abstract

This research aims to find a capability of Small Medium Enterprise in Yogyakarta regency for surviving. The variables use person organization fit, job satisfaction, organizational citizenship behavior, and competitive advantage with 80 respondents. The research use a combination purposive sampling and accidental sampling. The result shows that Person-Organization Fit effect on Organizational Citizenship Behavior (H1), Job Satisfaction doesn't effect on Organizational Citizenship Behavior (H2), Organizational Citizenship Behavior effect on Competitive Advantage (H3), Person-Organization Fit doesn't effect on Competitive Advantage (H4), and Job Satisfaction effect on Competitive Advantage (H5). This research also shows Person-Organization Fit and Job Satisfaction will increase of Competitive Advantage when are mediated by Organizational Citizenship Behavior

Keywords: *Person-Organization Fit, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Competitive Advantage*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kemampuan Usaha Kecil Menengah di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mempertahankan keberlangsungan usaha dengan menggunakan variabel *Person-Organization Fit*, *Job Satisfaction*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Competitive Advantage*. Peneliti telah menguji secara empiris dengan menggunakan 80 responden yaitu karyawan Usaha kecil Menengah yang tersebar di di DIY melalui metode kombinasi antara *Purposive sampling* dan *accidental sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H1), *Job Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H2), *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* (H3), *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* (H4), dan *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* (H5). Penelitian ini juga membuktikan *Person-Organization Fit* dan *Job Satisfaction* akan meningkatkan *Competitive Advantage* dengan dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: *Person-Organization Fit, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Competitive Advantage*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan kegiatan usaha yang didirikan berdasarkan dari inisiatif seseorang untuk menyediakan barang dan jasa yang diperlukan oleh masyarakat. Usaha Kecil Menengah berperan penting untuk mengurangi pengangguran dan mampu menyerap banyak tenaga kerja. Selain itu Usaha Kecil Menengah banyak berkontribusi terhadap pendapatan daerah maupun negara. Usaha Kecil Menengah berdasarkan peraturan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2007. Usaha Kecil Menengah sangat berkembang di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dikenal oleh masyarakat luas sebagai kota budaya, wisata dan kota pelajar dari berbagai daerah. Akan tetapi, pada kenyataannya banyak dari karyawan tidak mau ikut mengambil bagian untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena ini disebabkan karena individu dalam UKM tidak memiliki kesesuaian karakteristik dengan organisasi, baik itu kebutuhan, keinginan, serta minat dari individu yang disebut dengan *Person-Organization Fit*

Kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi sebagai motivasi dalam berperilaku dalam organisasi. Seperti yang dikaji oleh Sukaputra (2019), *Person-Organization Fit* adalah tingkat kecocokan atau kesesuaian karakteristik personal dengan nilai-nilai yang terkandung dalam fungsi organisasional, sebagai upaya perkembangan dan keberlangsungan kemajuan perusahaan. Seperti yang dikaji oleh Pudjiarti (2017) keselarasan nilai-nilai individu dengan organisasi adalah alat terbaik untuk mencapai tujuan, dan usaha untuk meletakkan dasar pada sebuah konsep

pengembangan sumber daya manusia yang berpotensi meningkatkan keunggulan daya saing. Kesesuaian individu dengan organisasi akan terjadi jika adanya kesesuaian intrinsik individu dengan organisasi, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, serta kesesuaian karakteristik kultur kepribadian.

Menurut Nurhayati et al. (2016) *Job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima. Seperti yang dikaji Fu'ad and Gumilar (2018), membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, produktivitas serta keunggulan bersaing, sehingga faktor kepuasan kerja menjadi unsur penting dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dan memenangkan persaingan di era global. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan antara lain pekerjaan itu sendiri, atasan atau *supervisor*, teman kerja, serta gaji atau upah. Melakukan hal lebih dari apa yang diharapkan perusahaan seperti bekerja diluar rutinitas akan mendukung daya saing Usaha Kecil Menengah.

Menurut Nurhayati et al., (2016) *organizational citizenship behavior* merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Sebuah organisasi akan berhasil jika memiliki karyawan yang melakukan tugas pokok saja dan tidak melakukan tugas lebih seperti tindakan tolong menolong, memberikan

saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Shiv and Sharma (2017), Konsekuensi positif dari OCB membantu organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui profitabilitas dan membentuk Kompetensi SDM organisasi yang dapat mempertahankan keunggulan kompetitif. Fenomena pada UKM saat ini terjadi karena karyawan tidak mau mengkontribusikan seluruh kemampuannya, mereka hanya melakukan tugas pokoknya saja tanpa secara suka rela mau berkorban lebih untuk kemajuan tempat mereka bekerja.

Persaingan Usaha Kecil Menengah sangat menentukan keberlangsungan usaha, dimana Menurut Saridewi and Tarigan (2015), *competitive advantage* merupakan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai baru dan tidak dapat ditiru oleh para pesaing. Fenomena ini terjadi akibat tidak adanya kemampuan UKM dalam menciptakan nilai yang lebih baik dari para pesaing, sehingga mereka tidak memiliki daya saing yang kuat dalam mempertahankan keberlangsungan UKM. Menjadi unggul dalam persaingan perlu adanya penekanan harga (*Price*) serendah mungkin dibandingkan dengan pesaing, harga murah harus diseimbangkan dengan kualitas (*Quality*) produk yang memiliki performa yang lebih baik, memiliki kemampuan *delivery dependability*, serta perlu adanya inovasi produk (*Product Innovation*) yang tidak dapat ditiru. Jika semua sudah dimiliki oleh karyawan dalam organisasi, maka dapat meningkatkan keunggulan daya saing untuk mempertahankan keberlangsungan usaha

dalam waktu panjang di Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Person–Organisasi Fit

Usaha Kecil Menengah merupakan kegiatan usaha yang didirikan berdasarkan dari inisiatif seseorang. Usaha Kecil Menengah berperan untuk mengurangi pengangguran dan mampu menyerap banyak tenaga kerja. Selain itu Usaha Kecil Menengah banyak berkontribusi terhadap pendapatan daerah maupun negara. Kesesuaian nilai sangat mempengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan, seperti yang dikaji oleh (Sukaputra 2019), *Person-Organization Fit* adalah tingkat kecocokan atau kesesuaian karakteristik personal dengan nilai-nilai yang terkandung dalam fungsi organisasional, sebagai upaya perkembangan dan keberlangsungan kemajuan perusahaan. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Job Satisfaction

Menurut Kajian oleh Juniantara and Riana (2015) pengertian kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam

mengambil suatu pekerjaan. Menurut Nurhayati et al. (2016) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya sebagai berikut: Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Nurhayati et al. (2016) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil jika memiliki karyawan melakukan tugas pokok saja dan tidak melakukan tugas lebih seperti tindakan tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Ada lima dimensi OCB dalam pengkajian oleh Organ et al. Nurhayati et al., (2016) adalah sebagai berikut: *Altruism*, merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. *Conscientiousness*, merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. *Sportmanship*, merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal

dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. *Courtesy*, merupakan perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

Competitif Advantage

Keunggulan *Competitif Advantage* menurut Porter dalam Simbolon et al. (2015) bahwa sebuah keunggulan kompetitif ada jika terdapat keserasian antara kompetensi yang membedakan dari sebuah perusahaan dan faktor-faktor kritis untuk meraih sukses dalam industri yang menyebabkan perusahaan mempunyai prestasi yang jauh lebih baik daripada para pesaingnya. Menurut (Saridewi and Tarigan 2015) *competitive advantage* merupakan kemampuan suatu perusahaan dalam menciptakan nilai yang tidak dimiliki dan tidak dapat ditiru oleh para pesaing. Dalam persaingan ini, setiap perusahaan harus memiliki keunggulannya sendiri. Karena itu, perusahaan membutuhkan informasi yang memadai agar dapat meningkatkan keunggulan dan kerja dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). terhadap OCB. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat maka OCB akan meningkat. *Competitive advantage* memiliki beberapa indikator dalam pengukurannya yaitu: (1) Harga (*Price*), menjelaskan tentang perusahaan dapat bertanding dengan kompetitor dengan cara menekan pengeluaran serendah mungkin, sehingga dapat menghasilkan harga yang lebih rendah dibandingkan dengan kompetitor; (2) Kualitas (*Quality*), aspek kualitas berbicara tentang nilai tambah yang diberikan oleh perusahaan adalah produk yang memiliki performa yang lebih baik dibandingkan dengan pesaing; (3) *Delivery Dependability*, perusahaan dikatakan memiliki aspek ini jika dapat memenuhi permintaan konsumen dengan

cepat, baik dalam jumlah, jenis produk, maupun waktu; (4) Inovasi Produk, melihat dari kondisi pasar yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan baru, dan menawarkan produk yang inovatif.

Pengembangan Hipotesis

Ada beberapa pengembangan hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H1).

Berdasarkan penelitian dari Alfani and Hadini (2018) menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 1,342 dengan nilai C.R. sebesar 8,124 lebih besar dari 1,96, dan nilai probabilitas $< \alpha$ sebesar 5%, artinya *Person Organization Fit* berpengaruh sangat signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H2).

Berdasarkan penelitian Santoso and Irwanto (2014) menunjukkan hasil yang signifikan 0,226 dengan nilai C.R = 2,428 ($C.R \geq \pm 2,00$) dan probabilitas sebesar 0,015 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis ke-2 dapat diterima, terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Adapun penelitian dari Nurhayati et al. (2016) pada karyawan di PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang menyatakan variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 0.375 X1 dan signifikan (nilai probabilitasnya = 0,000 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh

positif antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat maka OCB akan meningkat.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Competitive Advantage* (H3).

Berdasarkan penelitian dari Gul (2016) menyatakan Koefisien korelasi R antara OCB dan CA adalah 0,885 menunjukkan hubungan positif antara OCB dan CA. Koefisien determinasi (R^2), menunjukkan ukuran kekuatan dan indeks kesesuaian model, menunjukkan bahwa 0,782 atau 78,2% variasi dalam CA disebabkan oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik adalah 13,938 signifikan ($p < 0,0005$) maka membuktikan hipotesis bahwa ada yang hubungan kuat antara perilaku organisasi kewarganegaraan OCB dan *Competitive Advantage*. Menurut penelitian dari Shiv and Sharma (2017) menyatakan adanya hubungan positif antara OCB dan *Competitive Advantage*. Disebabkan dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu organisasi untuk memiliki profitabilitas dan keunggulan kompetitor pesaingnya dapat dipertahankan melalui mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh *Person-Organization fit* berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* (H4).

Berdasarkan penelitian oleh Pudjiarti (2017) pada Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang diperoleh hasil bahwa *P-O-Fit* memberikan dampak positif pada keunggulan daya saing perusahaan ($CR = 2.373$; $p < 0,0018$), dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi derajat *P-O-Fit*, maka berdampak terhadap keunggulan bersaing. Berdasarkan penelitian oleh Alajmi and Alenezi (2016) memperoleh

hasil PO fit ke keunggulan kompetitif adalah signifikan karena koefisien regresi adalah 0,521 dengan nilai $t = 9,534$, dan $p < 0,01$ dikarenakan kecocokan antara nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi dengan budaya memiliki keunggulan dalam kecepatan pengiriman produk ke pelanggan (bagian integral dari produk itu sendiri) untuk meningkatkan keunggulan daya saing.

Pengaruh *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* (H5).

Penelitian oleh Fu'ad and Gumilar (2018) pada karyawan CV Duta Jepara menghasilkan nilai t-statistik pengaruh kepuasan kerja terhadap keunggulan bersaing sebesar 3,673 lebih besar dari nilai t-tabel 1,65 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Hasil perhitungan ini mendukung hipotesis awal yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keunggulan bersaing. Nilai original sample pengaruh kepuasan kerja terhadap keunggulan bersaing 0,386 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing.

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan kuisioner untuk pengumpulan data, dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti, Sugiyono (2016, hlm.192). Metode penelitian ini menggunakan kombinasi antara *Purposive sampling* dan *accidental sampling*. Responden kuisioner dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM Kota Yogyakarta dengan indikasi perusahaan UKM antarlain: Usaha yang memiliki aset sebesar Rp. 50 juta s.d. Rp. 500 juta dan beromset Rp. 300 juta s.d. Rp.2,5 miliar. Usaha yang memiliki lima sampai sembilan belas karyawan. Usaha tidak

berpindah atau memiliki bangunan tetap. Jawaban yang disediakan disesuaikan dengan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2016, hlm. 136) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau fenomena sosial. Alternatif jawaban dalam *skala likert* yang diberi skor sebagai berikut.

Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Disingkat	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	STS	1
Tidak Setuju (TS)	TS	2
Netral (N)	N	3
Setuju (S)	S	4
Sangat Setuju (SS)	SS	5

Sumber : Sugiyono (2016, hlm. 136)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dan kesimpulan dari peneliian ini diuji dengan *Uji Inner Model* antara lain:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji *Inner Model*

Uji	Hipotesis	P value
H1	<i>Person-Organization Fit</i> (X1) - > <i>Competitive Advantage</i> (Y2)	0.000
H2	<i>Job Satisfaction</i> (X2) -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y1)	0.149
H3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y1) -> <i>Competitive Advantage</i> (Y2)	0.007
H4	<i>Person-Organization Fit</i> (X1) - > <i>Competitive Advantage</i> (Y2)	0.422
H5	<i>Job Satisfaction</i> (X2) -> <i>Competitive Advantage</i> (Y2)	0.002

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pengaruh *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H1). Berdasarkan hasil penelitian

diketahui nilai *P-value* memperoleh hasil $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Usaha Kecil Menengah DIY. Hipotesis Pertama (H1) diatas Terbukti. Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H2). Berdasarkan dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai *P-Value* sebesar $0.149 > 0.05$, maka menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship*. (2) Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Competitive Advantage* melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil perhitungan sobel test, mendapatkan nilai *Z-score* sebesar $11.43 > 1.96$ *Z-tabel* dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi *Job Satisfaction* terhadap *Competitive Advantage* pada UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. (3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Competitive Advantage* (H3). Berdasarkan dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai *P Value* sebesar $0.007 < 0,05$, maka menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* pada karyawan Usaha Kecil Menengah DIY. Hipotesis Ketiga (H3) diatas Terbukti. (4) Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Competitive Advantage* (H4). Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui nilai *P Value* sebesar $0.422 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* pada karyawan Usaha Kecil Menengah DIY. Hipotesis Keempat (H4) diatas Tidak

Terbukti. (5) Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Competitive Advantage* (H5). Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui nilai *P-value* sebesar $0.002 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* pada karyawan Usaha Kecil Menengah DIY. Hipotesis Kelima (H5) diatas Terbukti

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dengan disebabkan adanya kesesuaian antara kebutuhan intrinsik karyawan dengan nilai-nilai dalam organisasi, karyawan dapat bekerja secara profesional, dan karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Ditemui juga adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan merasa tidak dihargai ketika melakukan tugas dengan baik, dan karyawan tidak mendapatkan pengakuan ketika melakukan tugas dengan baik. Karyawan mau membantu teman kerja yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan, karyawan bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir, dan karyawan dengan sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan. Masih adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan intrinsik karyawan dengan nilai-nilai dalam organisasi, sebagian karyawan tidak dapat bekerja secara profesional, dan sebagian karyawan tidak dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan dihargai ketika mendapatkan pengakuan ketika melakukan tugas dengan baik.

Sedangkan peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior*

terhadap *Person-Organization Fit* dan *Job Satisfaction* untuk meningkatkan *Competitive Advantage* dapat dilihat sebagai berikut: tujuan karyawan yang sesuai dengan rekan kerja ditunjukkan dengan tindakan saling membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan. Tindakan saling membantu menguntungkan UKM dalam memenuhi permintaan konsumen sesuai jumlah pesanan dibandingkan dengan pesaing. Karyawan yang merasa cocok dengan rekan kerjanya dengan senang hati meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami masalah dengan pekerjaan. Tindakan ini akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk bergerak cepat dalam mengembangkan produk baru dibandingkan pesaing.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Usaha Kecil Menengah DIY memiliki pengaruh meskipun *job satisfaction* tidak berpengaruh. Sedangkan, *Organizational Citizenship Behavior* membuktikan mampu memediasi *Job Satisfaction* terhadap *Competitive Advantage* pada UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut berbanding terbalik dengan *Competitive Advantage* pada karyawan Usaha Kecil Menengah DIY yang tidak terbukti berpengaruh meskipun *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Competitive Advantage* pada karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kesesuaian antara kebutuhan intrinsik karyawan dengan nilai-nilai dalam organisasi, karyawan dapat bekerja secara profesional, dan karyawan

dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

REFERENSI

- Alajmi, Sanad A, and Meshref A Alenezi. 2016. "Human Resource Management Practices and Competitive Advantage: The Mediator Role of Person-Organization Fit." *Global Journal of Human Resource Management* 4 (1): 65–82.
- Alfani, Muhammad, and Muhammad Hadini. 2018. "Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (2): 73–85.
- Diah Nurhayati, Maria Magdalena, Minarsih, Heru Sri Wulan. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT . Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pa." *Jurnal Of Management* 2 (2): 1–24.
- Emiliana Sri Pudjiarti. 2017. "Prosiding Seminar Nasional & Call For Papers 2017 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Optimalisasi Tata Kelola Organisasi Dan Keunggulan Bersaing." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 21 (2): 175–202.

- Farooqui, Ms. Safia, and Asha Nagendra. 2014. "The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees." *Procedia Economics and Finance* 11 (14): 122–29.
- Fu'ad, Eko Nur, and Asep Gugun Gumilar. 2018. "Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Produktivitas, Iklim Investasi Untag Semarang," 36–44.
- Gul, Asia. 2016. "'Strategic Use of Organizational Citizen Behaviour' a Tool for Gaining Competitive Advantage." *IOSR Journal of Business and Management* IV (6): 260–74.
- Juniantara, I Wayan, and I Gede Riana. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 9 (4): 611–28.
- Maria, Helena Stefani, and Ahyar Yuniawan. 2016. "Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan : Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt." *Diponegoro Journal Of Management* 5 (1): 1–15.
- Oktavianingsih, Annisa. 2016. "Analisis Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Kepuasan Kerja, Dan Produktivitas Pegawai Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Organisasi," 0–1.
- Santoso, Djoko, and Isnu Irwanto. 2014. "Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational 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.
- Saridewi, Intan, and Josua Tarigan. 2015. "Engaruh Strategic Leadership Terhadap Competitive Advantage Melalui Organizational Learning Sebagai Variabel Intervening." *Business Accounting Review* 3 (2): 224.
- Shiv, Prof, and Kumar Sharma. 2017. "The Emerging Role Of Organizational Citizenship Behavior In Sustaining Competitive Advantage," No. August 2015.
- Sukaputra, Dede. 2019. "Hubungan Antara Person-Organization Fit Dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)." Surabaya.