

ABSTRACT

This study aims to analyse the influence of person-job fit and job satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspective (OCBIP), with affective work commitment as a mediating variable, among employees of Islamic cooperatives in Semarang. A quantitative approach was employed, with data collected through online questionnaires completed by employees from 20 Islamic cooperatives in Semarang. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). The findings reveal that person-job fit and job satisfaction significantly influence OCBIP. Affective work commitment was also found to mediate the relationships between these variables and OCBIP. It is concluded that enhancing person-job fit, job satisfaction, and affective commitment can foster OCBIP among Islamic cooperative employees. The study recommends improving work training programs, providing incentives, and strengthening Islamic values within organizations to encourage positive workplace behaviours.

Keywords: *person-job fit, job satisfaction, affective work commitment, OCBIP, Islamic cooperatives.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person-job fit dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) dengan mediasi komitmen kerja afektif pada karyawan koperasi syariah di Semarang. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner daring yang diisi oleh karyawan dari 20 koperasi syariah di Semarang. Teknik analisis data memakai PLS-SEM. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa person-job fit dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCBIP. Komitmen kerja afektif juga ditemukan memediasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan OCBIP. Kesimpulannya, meningkatkan person-job fit, kepuasan kerja, dan komitmen afektif dapat mendorong perilaku OCBIP pada karyawan koperasi syariah. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan program pelatihan kerja, pemberian insentif, dan penguatan nilai-nilai Islam dalam organisasi untuk mendorong perilaku kerja positif.

Kata kunci: *person-job fit, kepuasan kerja, komitmen kerja afektif, OCBIP, koperasi syariah.*

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya, yang telah memberikan kesehatan serta kemudahan dalam menjalankan kewajiban untuk menuntut ilmu. Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memimpin umat manusia keluar dari kegelapan menuju cahaya pencerahan.

Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis berjudul "Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) Dengan Mediasi Komitmen Kerja Afektif (Studi Pada Karyawan Koperasi Syariah Di Semarang)" sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana S2 Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

Penyelesaian Tesis ini tidak dapat terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Suharnomo, S.E., M.M., Ph.D., selaku Rektor Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. Faisal, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Bapak Dr. Drs. Fuad Mas'ud, MIR selaku dosen pembimbing yang tiada hentinya selalu memberikan bimbingan, dorongan dan saran sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Ismi Darmastuti, SE, M.Si. selaku Penguji I dan Bapak Dr. Mahfudz, M.T. selaku Penguji II yang telah memberikan saran, masukan, serta arahan kepada penulis selama proses pengerjaan tesis ini.
6. Orangtua saya serta saudara dan keluarga besar yang sudah memberikan perhatian, do'a, dan dukungannya. Terima kasih atas segalanya khusus kupersembahkan kepada kedua orang tua saya.
7. Rahma Ori Wulandari, selaku istri tercinta, atas dukungan, pengertian, dan motivasi yang selalu menyertai.
8. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademika Universitas Diponegoro yang sudah menyediakan sarana, prasarana, dukungan, fasilitas dan lainnya, sehingga proses belajar dan pembelajaran bisa berjalan dengan baik.
9. Rekan-rekan kelas BC3A, atas kebersamaan, dukungan, dan semangat dalam proses belajar.
10. Rekan-rekan kerja di KSU Karya Usaha, atas kerja sama dan dukungan yang telah diberikan selama ini.

Semoga Allah SWT membalas segala bentuk kebaikan dan senantiasa memberikan rahmat serta petunjuk-Nya pada seluruh pihak yang sudah berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Penulis juga mengharapkan masukan

serta kritik yang membangun guna perbaikan di masa mendatang. Selain itu, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan belum mencapai kesempurnaan, dikarenakan kesempurnaan sejati hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, masukan untuk perbaikan dan pengembangan sangat penulis perlukan di masa depan dalam rangka menyempurnakan Tesis ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 25 Maret 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and a horizontal line at the end.

Rakarasa Nugraha

DAFTAR ISI

SERTIFIKASI	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Pertanyaan Penelitian	15
1.4 Tujuan Penelitian.....	16
1.5 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TELAAH PUSTAKA	18
2.1 Kinerja	18
2.1.1 Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>)	18
2.1.2 Kinerja Kontekstual (<i>Contextual Performance</i>).....	20
2.2 OCBIP	21
2.2.1 Pentingnya OCBIP dalam Penelitian.....	21
2.2.2 Definisi OCBIP	22
2.2.3 Dimensi-Dimensi OCBIP	24
2.3 Teori <i>Person-Job Fit</i>	26
2.3.1 Pentingnya <i>Person-Job Fit</i> dalam Penelitian	26
2.3.2 <i>Person-Job Fit</i>	28
2.3.3 Karakteristik <i>Person-Job Fit</i>	29
2.3.4 Indikator <i>Person-Job Fit</i>	30
2.4 Kepuasan Kerja	31
2.4.1 Pentingnya Kepuasan Kerja dalam Penelitian.....	31
2.4.2 Kepuasan Kerja	31

2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	32
2.5	Komitmen Organisasi.....	35
2.5.1	Komitmen Organisasi.....	35
2.5.2	Dimensi Komitmen Organisasional	36
2.5.3	Pentingnya Komitmen Afektif dalam Penelitian.....	37
2.5.4	Indikator Komitmen Afektif.....	37
2.6	Penelitian Terdahulu	38
2.7	Hubungan Variabel	46
2.7.1	Pengaruh terhadap <i>person job fit</i> terhadap OCBIP	46
2.7.2	Pengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap OCBIP.....	48
2.7.3	Pengaruh <i>person-job fit</i> terhadap OCBIP melalui komitmen kerja afektif sebagai variabel mediasi	49
2.7.4	Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCBIP melalui komitmen kerja afektif sebagai variabel mediasi	50
2.7.5	Pengaruh komitmen kerja afektif terhadap OCBIP.....	51
2.8	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN		54
3.1	Jenis dan Sumber Data	54
3.1.1	Data Primer.....	55
3.1.2	Data Sekunder	55
3.2	Populasi dan Sampel	56
3.2.1	Populasi	56
3.2.2	Sampel.....	56
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	57
3.4	Teknik Pengumpulan Data	59
3.5	Teknik Analisis Data.....	60
3.5.1	Analisis <i>Measurement Outer Model</i>	60
3.5.2	Analisis <i>Sturctural Inner Model</i>	61
3.5.3	Pengujian Hipotesis.....	62
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		63
4.1	Profil Umum Objek Penelitian.....	63
4.2	Profil Umum Subjek Penelitian.....	64
4.3	Lokasi Penelitian	65
4.4	Statistik Deskriptif Responden.....	65
4.5	Statistik Deskriptif Variabel.....	68

4.6 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	71
4.6.1 Uji <i>Convergent Validity</i>	73
4.6.2 Uji <i>Discriminant Validity</i>	74
4.6.3 Uji Reliabilitas.....	75
4.6.4 Uji Multikolinearitas	75
4.7 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	77
4.7.1 Uji <i>R-Square</i>	78
4.7.2 Uji <i>Goodness of Fit</i> (Gof).....	78
4.7.3 Uji Hipotesis.....	79
4.8 Pembahasan Penelitian	82
4.8.1 Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP).....	82
4.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCBIP.....	85
4.8.3 Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap OCBIP melalui Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi	87
4.8.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCBIP melalui Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi	90
4.8.5 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap OCBIP.....	92
BAB V PENUTUP.....	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Implikasi Teoritis	97
5.3 Implikasi Manajerial	98
5.4 Keterbatasan Penelitian	98
5.5 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN.....	111
PROFILE.....	123
PROFESSIONAL EXPERIENCES	123
COURSE & CERTIFICATION	123
ACHIEVEMENT	124
EDUCATION	124
SKILLS & TOOLS.....	124

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Koperasi di Jawa Tengah Periode 2019-2022	2
Tabel 1.2 Data Koperasi Syariah di Indonesia.....	4
Tabel 1.3 Data Koperasi Syariah di Jawa Tengah dan Kota Semarang.....	5
Tabel 1.4 <i>Research Gap</i>	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.2 Skala Likert Tanggapan Responden	60
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Usia Responden	65
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Agama Responden.....	66
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Status Perkawinan Responden.....	67
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Lama Bekerja.....	67
Tabel 4.5 Kategori Klasifikasi Interval.....	69
Tabel 4.6 Hasil Statistik Berdasarkan Variabel	69
Tabel 4.7 Hasil Statistik Berdasarkan Indikator	70
Tabel 4.8 Hasil Uji CFA (<i>Outer Loading</i>).....	73
Tabel 4.9 Uji AVE	75
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.11 Uji VIF	76
Tabel 4.12 Uji R-Square	78
Tabel 4.13 Uji GoF	79
Tabel 4.14 Uji Koefisien Jalur	80
Tabel 4.15 Uji <i>Specific Indirect Effect</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	52
Gambar 4.1 Model Penelitian	72
Gambar 4.2 Model Olah Data Inner Model	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	111
---------------------------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset primer bagi perusahaan, dikarenakan peran perusahaan menjadi pelaku aktif dan perencana dalam beragam kegiatan organisasi. Berbeda dengan aset seperti *finance*, *material*, dan *machine* yang memiliki sifat tetap dan bisa dikendalikan secara penuh, SDM bersifat dinamis dan tidak dapat sepenuhnya diatur untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi bukan semata-mata ditentukan teknologi, melainkan juga melalui kinerja individu yang menjalankan tugas-tugasnya. Kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam rangka pemenuhan kebutuhan perusahaan secara menyeluruh (Nailius et al, 2021).

Manajer dan karyawan perusahaan diharapkan senantiasa bersikap profesional dan mempunyai kinerja optimal supaya perusahaan mampu meraih tujuannya serta mempunyai keunggulan kompetitif dibanding pesaingnya untuk memastikan keberlanjutan perusahaannya. Tuntutan terhadap pengelolaan SDM saat ini juga mendorong perusahaan untuk lebih memerhatikan penetapan kebijakan kepada karyawan. Perusahaan dapat dianggap efektif jika terjadi interaksi kerja yang baik di tahap individu, kelompok, dan prosedur perusahaan, yang kemudian mencetak SDM dengan tingkat kehadiran yang sedikit, rotasi karyawan minim, perilaku menyimpang yang sedikit, serta kepuasan kerja, komitmen dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi (Robbins & Jugge, 2008).

Penjelasan mengenai perilaku SDM dan segala sistem organisasi ini tentunya berlaku di seluruh bidang organisasi atau perusahaan, tidak terlepas pada jumlah organisasi bisnis koperasi yang berjalan di Indonesia. Menurut data yang dicatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS), keseluruhan koperasi yang aktif di Indonesia mencapai 130.354 unit dengan kapasitas bisnis sebesar Rp197,88 triliun pada tahun 2022. Angka ini menunjukkan peningkatan sejumlah 1,96% dibandingkan tahun sebelumnya, di mana terdapat 127.846 koperasi aktif dengan kapasitas aktivitas Rp182,35 triliun (Rizaty, 2023).

Tren peningkatan jumlah koperasi aktif terjadi sejak tahun 2011 sampai 2017. Akan tetapi, pada 2018, jumlah koperasi aktif menurun drastis sebanyak 16,97% ke 126.343 unit. Penyusutan ini terkait pada langkah Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM) untuk membubarkan koperasi yang tidak aktif, sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas koperasi daripada sekadar menambah jumlahnya. Jumlah koperasi aktif kembali menurun sebesar 2,61% pada tahun 2019, menjadi 123.048 unit. Meskipun demikian, dalam tiga tahun terakhir, volume koperasi aktif kembali lagi mengalami kenaikan. Jawa Tengah ada di peringkat tiga dengan volume koperasi terbanyak yaitu 10.081 unit (Rizaty, 2023).

Tabel 1.1 Jumlah Koperasi di Jawa Tengah Periode 2019-2022

Tahun	Jumlah Koperasi Tidak Aktif	Jumlah Koperasi Aktif
2019	4.848	18.660
2020	7.185	13.166
2021	11.141	10.227
2022	11.029	10.168
2023	11.015	10.261

Sumber : Satu Data Indonesia (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah koperasi di Jawa Tengah menunjukkan tren yang fluktuatif selama periode 2019-2022. Jumlah koperasi aktif mengalami penurunan signifikan dari 18.660 pada tahun 2019 menjadi 10.168 pada tahun 2022. Penurunan ini mencerminkan adanya tantangan yang dihadapi koperasi, seperti masalah manajemen, kesulitan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, atau dampak dari kondisi ekonomi global dan regional. Di sisi lain, jumlah koperasi tidak aktif mengalami peningkatan tajam, dari 4.848 pada tahun 2019 menjadi 11.029 pada tahun 2022, yang menunjukkan banyak koperasi yang tidak lagi beroperasi secara efektif. Meski begitu, pada tahun 2023, jumlah koperasi aktif mulai sedikit meningkat menjadi 10.261, menunjukkan adanya upaya pemulihan atau perbaikan di beberapa koperasi yang sebelumnya mengalami kendala.

Namun, Perkembangan dari usaha koperasi konvensional ini tentunya juga memunculkan perkembangan baru dari institusi keuangan syariah dan bisnis berbasis syariah yang juga semakin berkembang pesat, mencerminkan pertumbuhan signifikan dalam ekonomi syariah. Didasarkan pada Pasal 1 ayat (13) PMK 99/PMK.010/2011, yang mengubah PMK Nomor 222/PMK.010/2008, badan keuangan mencakup bank dan badan keuangan non-bank. Dalam konteks ini, Lembaga Keuangan Syariah (LKS) memainkan peran krusial dalam memfasilitasi akses terhadap pembiayaan, khususnya bagi masyarakat yang mengalami kesulitan memperoleh dana untuk memulai usaha. Peran LKS diharapkan mampu meningkatkan aktivitas produksi dan mendukung pertumbuhan usaha kecil dan menengah (UKM). Bersamaan pada kemajuan pesat ekonomi syariah di Indonesia, institusi-institusi keuangan syariah, termasuk koperasi syariah, berlomba-lomba

menawarkan solusi pembiayaan yang kompetitif bagi pelaku usaha (Syahputra et al, 2023).

Tabel 1.2 Data Koperasi Syariah di Indonesia

Tahun	Jumlah Unit Koperasi Syariah
2012	1386
2013	1591
2014	2173
2015	1973
2016	2142
2017	2253
2018	2847
2019	3705
2020	3827
2021	3851
2022	3912

Sumber : Hasil Olah Data BPS (2023)

Jumlah koperasi syariah di Indonesia terus naik semenjak tahun 2012 hingga 2022, menunjukkan tren positif pada pengembangan ekonomi berbasis syariah. Kenaikan signifikan terjadi pada tahun-tahun tertentu, seperti 2014, 2019, dan 2020. Meskipun sempat mengalami penurunan pada 2015, jumlah koperasi syariah kembali melonjak, terutama pada 2022. Rata-rata koperasi syariah dalam periode tersebut mencapai 2.695 unit, menandakan minat masyarakat yang semakin besar terhadap sistem keuangan syariah (Syahputra et al, 2023). Peningkatan ini mencerminkan peran penting koperasi syariah dalam menyediakan alternatif pembiayaan berbasis syariah yang inklusif, meski jumlahnya masih lebih kecil dibandingkan koperasi konvensional. Koperasi syariah yang inklusif adalah lembaga keuangan berbasis prinsip syariah yang menyediakan layanan pembiayaan dan ekonomi kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi, dengan tujuan