

Kepemilikan Psikologis dalam Organisasi: Peran *Person-Organization Fit* dan Konsekuensi terhadap Dukungan untuk Perubahan dan Perilaku Kewargaan Organisasional

Fadhliah M Alhadar *, , dan Ida Hidayanti 

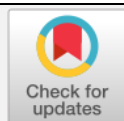
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Khairun, 97719, Ternate, Provinsi Maluku Utara, Indonesia

* Korespondensi: fadhliah_alhadar@yahoo.com

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitan



Sitasi Cantuman:

Alhadar, F. M., & Hidayanti, I. (2021). Psychological Ownership in Organizations: The Role of Person-Organization Fit and Consequences on Support for Change and Organizational Citizenship Behavior. *Society*, 9(2), 447-457.

DOI: [10.33019/society.v9i2.317](https://doi.org/10.33019/society.v9i2.317)

Hak Cipta © 2021. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN  ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

Dikirim: 20 Februari, 2021;

Diterima: 30 Juni, 2021;

Dipublikasi: 31 Desember, 2021;

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji anteseden dan konsekuensi dari kepemilikan psikologis, di mana karyawan mengembangkan perasaan posesif terhadap organisasi. Person-Organization Fit (PO-Fit) diperlukan untuk meningkatkan kepemilikan psikologis melalui berbagai kegiatan organisasi. Kepemilikan psikologis menghasilkan konsekuensi psikologis, emosional, dan perilaku yang signifikan, termasuk dukungan karyawan untuk perubahan dan Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO). Penelitian ini melibatkan 210 staf dari institusi pendidikan. Sebanyak 191 kuesioner survei dikembalikan, dan 121 memenuhi syarat. Berdasarkan analisis regresi hirarki, hasil penelitian menunjukkan bahwa PO-Fit berpengaruh positif terhadap kepemilikan psikologis ($\beta=0,42$, $t=4,81$), kepemilikan psikologis berpengaruh positif terhadap dukungan perubahan ($\beta=0,26$, $t=4,01$) dan PKO ($\beta=0,21$, $t=3,12$). Studi menyimpulkan bahwa kepemilikan psikologis diperlukan untuk mendukung perilaku organisasi yang positif.

Kata Kunci: PKO; Perubahan Organisasi; Person-Organization Fit; Perilaku Organisasi Positif; Kepemilikan Psikologis

1. Pendahuluan

Kepemilikan adalah fenomena multi-dimensi yang dialami baik secara objektif maupun psikologis (Pierce *et al.*, 2001). Rasa memiliki memegang peranan penting dalam identitas diri, dimana diri mengembangkan objeknya sendiri. Hal ini sejalan dengan kerangka konseptual dasar kepemilikan psikologis, yang terletak pada konsep 'kepemilikan' dan 'target' (Avey *et al.*, 2009). Pierce *et al.* (2003) mendefinisikan kepemilikan psikologis (*psychological ownership*) sebagai suatu kondisi di mana individu merasakan bahwa target kepemilikan – atau sebagian dari target – adalah milik mereka. Selain identitas diri, ikatan psikologis antara seseorang dan beberapa target kepemilikan juga memiliki dimensi lebih lanjut yang penting seperti efikasi diri, akuntabilitas, dan rasa memiliki. Avey *et al.* (2009) menyarankan bahwa konsep kepemilikan psikologis dapat ditempatkan di dalam perhatian tambahan dari perilaku organisasi yang konstruktif.

Rasa memiliki terhadap suatu target tertentu memotivasi seseorang untuk memperhatikan, memelihara, melindungi, dan mengembangkan objek kepemilikan (Van Dyne & Pierce, 2004). Selain tanggung jawab, rasa memiliki juga dapat membangun kerja tim yang efektif (Kimbal, 2020). Kepemilikan psikologis dalam konteks organisasi adalah pengalaman psikologis di mana karyawan membangun kepemilikan atas suatu target, yang dapat diarahkan pada organisasi secara keseluruhan atau pada aspek-aspek tertentu dari organisasi seperti kelompok, tugas, peralatan kerja, atau pekerjaan itu sendiri. Beberapa individu mungkin secara psikologis merasa mereka memiliki pekerjaan, tetapi yang lain dapat memiliki perasaan ini terhadap organisasi. Dalam literatur, sejumlah penelitian terbatas meneliti peran kepemilikan psikologis dalam konteks organisasi. Bukti empiris menegaskan bahwa kepemilikan psikologis menghasilkan konsekuensi psikologis, emosional, sikap, dan perilaku yang esensial dalam kehidupan organisasi (Mayhew *et al.*, 2007; Pierce *et al.*, 2001; Pierce *et al.*, 2004; Zhu *et al.*, 2013). Penelitian saat ini menganalisis anteseden dan konsekuensi dari kepemilikan psikologis terhadap organisasi untuk memahami konstruk lebih baik. Secara khusus, penelitian ini menganalisis peran *Person-Organization Fit* (PO-Fit) sebagai variabel prediktor dan menyelidiki dampak kepemilikan psikologis organisasi pada perilaku positif karyawan.

Salah satu aspek penting untuk meningkatkan rasa kepemilikan psikologis adalah kedekatan antara individu dan organisasi (Pierce *et al.*, 2001). Organisasi memberikan beberapa kesempatan kepada karyawan untuk menemukan target kepemilikan seperti pekerjaan, tugas, kelompok, dan proyek tertentu melalui serangkaian proses terkait antara kedua pihak. Jika individu merasa bahwa nilai dan karakteristiknya mengikuti organisasi, maka cenderung menghasilkan hubungan yang lebih baik sebagai target kepemilikan. Keterkaitan seseorang dengan suatu target dapat memperoleh informasi dan pengetahuan dengan lebih baik. Ketika individu kompatibel dengan organisasi, keinginan untuk menginvestasikan energi, pikiran, dan waktu akan lebih besar. PO-Fit adalah kecocokan antara individu dan lingkungannya yang ada ketika karakteristik mereka sepadan (Kristof-Brown *et al.*, 2005). Kesesuaian ini dapat ditunjukkan pada beberapa aspek tertentu seperti kesesuaian individu dengan pekerjaan, kelompok kerja, atasan, atau organisasi secara keseluruhan. Singkatnya, semakin baik hubungan antara individu dan aspek organisasi, kepemilikan psikologis anggota terhadap tempat kerjanya akan semakin tinggi. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa individu yang kompatibel dengan lingkungan kerja mereka memiliki ikatan yang lebih kuat dengan organisasi dan cenderung berkinerja lebih baik (Cable & Judge, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001), memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras (Ali *et al.*, 2020).

Hipotesis 1: *Person-Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh positif terhadap kepemilikan psikologis organisasi.

Rasa memiliki organisasi telah dikaitkan dengan beberapa perilaku positif, termasuk dukungan untuk perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Baik skala kecil maupun besar, perubahan organisasi mempengaruhi proses kerja karyawan (Daly & Geyer, 1994). Sejauh ini, keberhasilan perubahan membutuhkan perubahan mendasar dalam perilaku, sikap, tujuan, dan nilai karyawan (Ashforth & Mael, 1998). Salah satu faktor internal perubahan adalah pergantian kepemimpinan, yang berdampak pada transformasi struktural serta tugas dan tanggung jawab anggota organisasi. Ketika kepemilikan terhadap organisasi tinggi, karyawan merasa berkewajiban untuk memastikan bahwa perubahan organisasi berjalan sesuai rencana. Penelitian sebelumnya oleh Md-Sidin *et al.* (2009) menemukan bahwa kepemilikan psikologis mendukung sikap karyawan di tempat kerja.

Hipotesis 2: Kepemilikan psikologis organisasi berpengaruh positif terhadap dukungan perubahan organisasi.

Selain terkait dengan perubahan organisasi, rasa memiliki terhadap organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO atau *Organizational Citizenship Behavior/OCB*). PKO didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi, sedangkan keseluruhan mempertahankan berfungsinya organisasi dengan baik (Organ, 1988). Perilaku ekstra ini bukan merupakan kewajiban deskripsi pekerjaan sebagaimana dinyatakan secara formal dalam kontrak kerja. Perilaku tersebut merupakan keputusan individu, dan kelalaiannya tidak akan mendapatkan tindakan tertentu dari organisasi. Perilaku ekstra ini meliputi perilaku membantu, loyalitas terhadap organisasi, kepatuhan, dan inisiatif untuk membantu efektivitas organisasi (Podsakoff *et al.*, 2000). OCB sebagai perilaku individu yang melebihi persyaratan peran atau deskripsi tugas dalam kontrak kerja (Organ, 1997). Semakin tinggi rasa memiliki terhadap organisasi maka semakin tinggi pula dorongan untuk bekerja lebih baik dalam mendukung efektivitas kerja. Sebagai identitas diri, organisasi perlu dilindungi melalui perilaku positif dan rasa tanggung jawab. Penelitian sebelumnya oleh Avey *et al.* (2009) dan Van Dyne & Pierce (2004) menunjukkan bahwa rasa memiliki yang lebih kuat terhadap organisasi dapat meningkatkan perilaku karyawan yang positif, meskipun tidak diharuskan dalam kontrak formal.

Hipotesis 3: Kepemilikan psikologis organisasi berpengaruh positif terhadap PKO.



Gambar 1. Model Teoritis

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua institusi pendidikan di Indonesia Timur yang mengalami proses pergantian kepemimpinan tingkat atas dan menengah dalam enam bulan terakhir. Perubahan tersebut berimplikasi pada perubahan praktik organisasi seperti posisi karyawan, tugas pokok, fungsi, dan alur komunikasi kerja. Transformasi tersebut mempengaruhi proses kerja unit organisasi terkait. Penyebaran kuesioner penelitian dilakukan selama 2 bulan dengan melibatkan 210 staf administrasi. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 191 kuesioner, 67 kuesioner (84% *response rate*) dari Institusi A dan 54 kuesioner (68% *response rate*) dari Institusi B memenuhi syarat.

Sebaliknya, 36 kuesioner dibatalkan karena: (a) lama responden bekerja di organisasi kurang dari 6 bulan, (b) responden tidak menjawab pertanyaan penelitian lebih dari 10% kasus, (c) responden tidak menjawab tidak mengisi informasi penting yang dibutuhkan, dan (d) responden bukan staf administrasi. Masa kerja organisasi responden dipertimbangkan karena menyangkut kedekatan hubungan dan pengalaman dengan organisasi. Isu respon rendah mengacu pada tingkat respon minimum yang diusulkan oleh Hair *et al.* (2014). Oleh karena itu, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 121 staf. Responden terdiri dari 65% pria dan 35% wanita. Selain itu, 54% responden adalah Pegawai Negeri Sipil, dan 46% sisanya adalah pegawai kontrak. Masa jabatan organisasi berkisar antara 0,5 sampai 27 tahun, dengan rata-rata 8 tahun.

Penelitian ini menggunakan analisis faktor eksploratif (Hair *et al.*, 2014) untuk menganalisis validitas instrumen penelitian. Untuk mengukur derajat interkorelasi antar variabel dan kelayakan analisis faktor, indeks MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) menjadi acuan. Pengujian menemukan nilai MSA 0,79, dan uji *sphericity* Bartlett juga menunjukkan nilai signifikan ($p < 0,01$). Berdasarkan kedua indeks tersebut, data memenuhi persyaratan untuk analisis faktor. Dengan menggunakan analisis komponen utama dan rotasi equamax dari semua indikator yang berjumlah 20 item, hasilnya menyisakan 14 item yang valid untuk tahap selanjutnya. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1=sangat tidak setuju sampai 5=sangat setuju).

Kepemilikan psikologis adalah suatu kondisi di mana individu merasa bahwa target kepemilikan atau bagian dari target adalah miliknya (Pierce *et al.*, 2001). Instrumen diadopsi dari Van Dyne & Pierce (2004), terdiri dari 7 pertanyaan, analisis faktor menyisakan 5 pertanyaan (Alpha Cronbach = 0,80). *Person-Organization Fit* (PO-Fit) adalah antara nilai dan karakteristik karyawan dengan nilai organisasi (Kristof-Brown *et al.*, 2005). Instrumen terdiri dari 3 pertanyaan, dengan analisis faktor menyisakan 2 pertanyaan (Alpha Cronbach = 0,80). Dukungan perubahan organisasi adalah persepsi karyawan tentang komitmen terhadap perubahan organisasi. Instrumen penelitian diadopsi dari (Fedor *et al.*, 2006) dan terdiri dari 4 pertanyaan. Analisis faktor menyisakan 4 pertanyaan (Alpha Cronbach = 0,89). PKO adalah perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung ditentukan dalam persyaratan resmi (Organ, 1997). Instrumen terdiri dari 6 pertanyaan yang diadopsi dari Wayne *et al.* (1997). Analisis faktor menyisakan 2 pertanyaan (Alpha Cronbach = 0,70).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 memberikan statistik deskriptif dan korelasi orde nol. Analisis menunjukkan bahwa kepemilikan psikologis organisasi berhubungan positif dengan PO-Fit ($r = 0,39$, $p < 0,01$), dukungan untuk perubahan organisasi ($r = 0,35$, $p < 0,01$) dan PKO ($r = 0,28$, $p < 0,01$). PO-Fit selanjutnya memiliki korelasi yang signifikan dan positif dengan dukungan untuk perubahan organisasi ($r = 0,36$, $p < 0,01$) dan PKO ($r = 0,37$, $p < 0,01$). Dukungan perubahan organisasi juga

berkorelasi positif dengan PKO ($r = 0,29, p < 0,01$). Masa kerja organisasi karyawan memiliki korelasi negatif dengan PO-Fit ($r = -0,20, p < 0,05$). Status pekerjaan juga memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel lain. Jika dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil, pegawai kontrak memiliki korelasi positif yang signifikan dengan PO-Fit ($r = 0,17, p < 0,05$), namun memiliki korelasi negatif dengan masa kerja organisasi ($r = -0,43, p < 0,01$). Berbagai jenis organisasi juga memiliki korelasi dengan variabel lain. Jika dibandingkan dengan Institusi A, Institusi B ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan PO-Fit ($r = 0,20, p < 0,05$), berkorelasi negatif dengan masa kerja organisasi ($r = -0,28, p < 0,01$).

Tabel 1. Statistik Deskriptif dan Korelasi Orde Nol (N = 121)

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Kepemilikan Psikologis Organisasi	3,75	0,81	1						
2. PO-Fit	3,38	0,81	0,39**	1					
3. Dukungan untuk Perubahan Organisasi	3,87	0,59	0,35**	0,36**	1				
4. Perilaku Kewargaan Organisasional	3,73	0,61	12,28**	0,37**	0,29**	1			
5. Masa Kerja Organisasi Karyawan	8,34	6,06	-0,09	-0,20*	-0,00	-0,06	1		
6. Status Pekerjaan (Pekerja Kontrak)a	0,46	0,50	-0,07	0,17*	-0,01	-0,01	-0,43**	1	
7. Organisasi (Lembaga B)b	0,45	0,50	0,05	0,20*	0,05	-0,03	-0,28**	-0,15	1

Catatan. SD = *Standard Deviation* (simpangan baku), ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

a Status pekerjaan adalah variabel *dummy*, Pekerja Kontrak 1, PNS 0

b Organisasi adalah variabel *dummy*, Institusi B 1, Institusi A 0

Hipotesis 1 memprediksi bahwa PO-Fit berpengaruh positif terhadap kepemilikan psikologis organisasi. Berdasarkan analisis regresi hierarki, semua variabel kontrol (masa kerja karyawan, status pekerjaan, organisasi) diregresikan dengan kepemilikan psikologis pada langkah pertama. Pada langkah kedua, variabel PO-Fit diregresi dengan kepemilikan psikologis. Pada langkah kedua ini, analisis menunjukkan perubahan signifikan pada R^2 dari langkah pertama ke langkah kedua. PO-Fit mampu menjelaskan variasi tambahan dalam kepemilikan psikologis organisasi ($\Delta R^2 = 0,16, F = 23,15, p < 0,01$). Secara khusus, PO-Fit berpengaruh positif signifikan terhadap kepemilikan psikologis organisasi ($\beta = 0,42, t = 4,81, p < 0,01$). Oleh karena itu, mendukung **hipotesis 1**. Hasil analisis regresi hierarki disajikan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Analisis Regresi Hirarki dengan Kepemilikan Psikologis Organisasi sebagai Variabel Dependen

Variabel Dependen	Langkah 1	Langkah 2
Masa Kerja Organisasi Karyawan	- 0,02	- 0,02
Status pekerjaan	- 0,22	- 0,34 *
Organisasi	- 0,01	- 0,15

Variabel Dependen	Langkah 1	Langkah 2
PO-Fit		0,42 **
ΔR^2	0,02	0,16 **
ΔF	0,87	23,15 **
Adj. R^2	- 0,00	0,16
Overall R^2	0,02	0,19
Overall F	0,87	6,57 **

Catatan. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Hipotesis 2 memprediksikan bahwa kepemilikan psikologis organisasi berpengaruh positif terhadap dukungan terhadap perubahan organisasi. Setelah semua variabel kontrol diregresi dengan dukungan untuk perubahan organisasi pada langkah pertama, kepemilikan psikologis organisasi diregresi dengan dukungan untuk perubahan organisasi pada langkah kedua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika kepemilikan psikologis organisasi dimasukkan ke dalam persamaan regresi, *Adj. R²* dari langkah pertama ke langkah kedua signifikan secara statistik ($\Delta R^2 = 0,12$, $F = 16,90$, $p < 0,01$). Kepemilikan psikologis organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan perubahan organisasi ($\beta = 0,26$, $t = 4,01$, $p < 0,01$). Dengan demikian, hasil mendukung **hipotesis 2**, seperti yang disajikan pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Analisis Regresi Hirarki dengan Dukungan untuk Perubahan sebagai Variabel Dependen

Variabel Dependen	Langkah 1	Langkah 2
Masa Kerja Organisasi Karyawan	0,00	0,01
Status pekerjaan	0,01	0,07
Organisasi	0,07	0,08
Kepemilikan Psikologis Organisasi		0,26 **
R^2	0,00	0,12 **
F	0,13	16,09 **
Adj. R^2	- 0,02	0,09
Overall R^2	0,00	0,13
Overall F	0,13	4,13 **

Catatan. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Hipotesis 3 memprediksi bahwa kepemilikan psikologis organisasi berpengaruh positif terhadap PKO karyawan. Pada langkah pertama, semua variabel kontrol diregresikan dengan PKO, kemudian pada langkah kedua, variabel utama, kepemilikan psikologis organisasi, diregresi dengan variabel dependen (PKO). **Tabel 4** menunjukkan bahwa ketika kepemilikan psikologis organisasi dimasukkan ke dalam persamaan regresi, *Adj. R²* dari langkah pertama ke langkah kedua signifikan secara statistik ($\Delta R^2 = 0,08$, $F = 9,75$, $p < 0,01$). Kepemilikan psikologis organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap PKO ($\beta = 0,21$, $t = 3,12$, $p < 0,01$). Hasilnya, mendukung **hipotesis 3**.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Hirarki dengan PKO sebagai Variabel Dependen

Variabel Dependen	Langkah 1	Langkah 2
Masa Kerja Organisasi Karyawan	- 0,01	- 0,00
Status Pekerjaan	- 0,05	- 0,00
Organisasi	- 0,07	- 0,07
Kepemilikan Psikologis Organisasi		0,21 **
R ²	0,00	0,08 **
F	0,13	9,75 **
Adj. R ²	- 0,02	0,05
Overall R ²	0,00	0,08
Overall F	0,13	2,54 *

Catatan: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Hasil penelitian saat ini menunjukkan bahwa PO-Fit memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepemilikan psikologis organisasi. Konsisten dengan [Pierce et al. \(2001\)](#), elemen penting dalam mengembangkan rasa memiliki secara psikologis terhadap organisasi adalah kedekatan antara individu dan target kepemilikan. Semakin banyak informasi tentang target, semakin dalam hubungan antara kedua belah pihak. Sebagai target kepemilikan, organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memahami nilai-nilai organisasi melalui proses hubungan. Ketika karyawan memiliki nilai pribadi yang sesuai dengan organisasi, rasa memiliki akan meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya dimana PO-Fit memiliki implikasi penting bagi perilaku organisasi. Berdasarkan penelitian [Cable & Judge \(1996\)](#) dan [Lauver & Kristof-Brown \(2001\)](#), individu yang cocok dengan lingkungan kerja memiliki kedekatan dengan organisasi dan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada rekan kerja lainnya. Penelitian ini menambahkan temuan penting lainnya bahwa tingkat kecocokan nilai mendorong rasa memiliki secara psikologis terhadap organisasi. Mengingat PO-Fit memainkan peran penting, manajemen harus memastikan bahwa staf memiliki nilai dan karakteristik yang sama untuk mempertahankan kepemilikan psikologis organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang akurat akan membantu organisasi menemukan karyawan dengan nilai dan karakteristik yang tepat. Dalam prosesnya, kegiatan pengembangan juga dapat membantu membentuk nilai, sikap, dan perilaku untuk memastikan kesesuaian antara staf dan organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemilikan psikologis memiliki implikasi penting untuk komitmen organisasi, kepuasan karyawan, niat untuk tinggal, PKO, kepemimpinan transformasional ([Avey et al., 2009](#)), harga diri, dan kinerja karyawan ([Van Dyne & Pierce, 2004](#)). Selain itu, penelitian saat ini mengungkapkan bahwa kepemilikan psikologis dapat meningkatkan dukungan karyawan untuk perubahan organisasi. Setiap organisasi mengalami perubahan baik yang direncanakan maupun yang tidak direncanakan. Perubahan kepemimpinan di lembaga pendidikan merupakan perubahan yang direncanakan dan dilakukan secara berkala. Akan tetapi, pergantian kepemimpinan berimplikasi pada beberapa perubahan internal, mengingat kebijakan dan strategi organisasi sangat erat kaitannya dengan peran seseorang yang berada di puncak kepemimpinan ([Bigley & Wiersema, 2002](#)). Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa beberapa perubahan organisasi gagal ([Fay & Lührmann, 2004](#)) karena memerlukan perubahan mendasar dalam sikap, perilaku,

dan nilai (Ashforth & Mael, 1998). Penelitian kami menunjukkan bahwa ketika kepemilikan psikologis terhadap organisasi kuat, itu dapat meningkatkan dukungan untuk perubahan organisasi. Hal ini terjadi karena organisasi sebagai target kepemilikan merupakan bagian dari identitas diri karyawan yang harus dilindungi (Pierce *et al.*, 2001). Rasa memiliki terhadap organisasi sebagai target kepemilikan membuat individu lebih memperhatikan dan berusaha lebih keras untuk mempertahankan, melindungi, dan mengembangkan organisasi (Avey *et al.*, 2009). Dalam hal ini, perubahan kepemimpinan yang berimplikasi pada beberapa proses organisasi juga harus didukung untuk kesuksesan masa depan.

Pengujian hipotesis saat ini menemukan bahwa kepemilikan psikologis organisasi mampu meningkatkan PKO karyawan. PKO dipahami sebagai perilaku ekstra di luar ekspektasi formal pekerjaan, termasuk membantu orang lain, menoleransi kondisi organisasi yang tidak ideal, bertanggung jawab atas kelangsungan hidup organisasi, dan memiliki inisiatif ekstra (Organ, 1997). Selain memiliki dimensi identitas diri, Pierce *et al.* (2001) mengungkapkan bahwa kepemilikan psikologis juga mencakup dimensi efikasi diri, rasa memiliki, dan wilayah yang relevan dengan PKO. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan sukses dan tanggung jawab (Avey *et al.*, 2009). Ketika karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi, mereka berperilaku ekstra keras di tempat kerja meskipun melebihi tuntutan peran formal.

Selanjutnya, rasa memiliki sebagai kebutuhan dasar manusia dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman (Van Dyne & Pierce, 2004). Rasa memiliki terhadap tempat ini dapat memuaskan kebutuhan sosial-emosional seseorang (Avey *et al.*, 2009). Oleh karena itu, ketika rasa memiliki dalam organisasi kuat, perilaku sosial untuk membantu sesama anggota meningkat. Demikian pula, ketika individu merasa memiliki wilayah tertentu, itu akan meningkatkan dorongan untuk melindungi target kepemilikan. Singkatnya, dimensi penting lain dari PKO adalah melindungi dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi rasa memiliki terhadap organisasi maka semakin tinggi pula PKO karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi penting. Secara konseptual, hasil penelitian ini mendukung pengembangan model teoritis dan empiris terkait kepemilikan psikologis. Secara khusus, ini memberikan pemahaman tentang anteseden dan konsekuensi dari konstruk ini. Temuan juga menunjukkan bahwa rasa psikologis kepemilikan organisasi memainkan peran utama dalam membentuk perilaku positif dalam organisasi, konsisten dengan penelitian sebelumnya. Ketika kepemilikan psikologis tinggi, karyawan akan memberikan dukungan untuk perubahan organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi juga mampu mendorong perilaku sukarela karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi. Hal ini dimungkinkan karena rasa memiliki terhadap target mencerminkan identitas diri seseorang yang perlu dilindungi dan dikembangkan.

Penelitian saat ini memiliki banyak implikasi signifikan yang diterapkan pada institusi pendidikan. Salah satu faktor substansial yang berkontribusi terhadap peningkatan kepemilikan organisasi adalah PO-Fit. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan berbagi nilai dengan organisasi melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Meningkatkan kualitas kegiatan rekrutmen dan seleksi akan membantu organisasi menghasilkan karyawan baru dengan nilai, sikap, dan perilaku yang sesuai. Kegiatan pelatihan dan pengembangan juga dapat diarahkan untuk membentuk karakter karyawan yang mengikuti nilai-nilai kerja organisasi. Selain itu, organisasi perlu mendorong rasa memiliki

karena secara empiris meningkatkan perilaku organisasi yang positif. Ketika kepemilikan tinggi, perubahan organisasi mendapat dukungan, dan karyawan juga memiliki perilaku ekstra dalam membantu rekan kerja. Akhirnya, penelitian masa depan perlu memperluas penelitian ke organisasi dengan jenis industri yang lebih bervariasi. Konsep kepemilikan juga harus diarahkan pada kepemilikan psikologis di tingkat kelompok kerja/unit, karena saat ini banyak organisasi yang menggunakan kerja berbasis tim untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. Selain itu, para ahli percaya bahwa rasa kepemilikan dialami di tingkat individu dan bekerja secara kolektif di tingkat tim (Pierce & Jussila, 2010).

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah berkenan bekerjasama selama penelitian ini.

6. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini,

Daftar Pustaka

- Ali, A. A. .A. M., Kee, D. M. H., Singh, A., Pandey, R., Alhamlan, H., Ahmad, K. M., . . . Narayananli, Y. (2020). Does motivation improve employees job performance? A case of Absolute Hotel services. *International Journal of Tourism and Hospitality in Asia Pasific*, 3(3), 9-21. <https://doi.org/10.32535/ijthap.v3i3.940>
- Ashforth, B., & Mael, F. (1998). The power of resistance: Sustaining valued identities. In R. M. Kramer, & M. A. Neale (Eds.), *Power and influence in organizations* (pp. 89–119). Thousand Oaks: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781483345291.n5>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Bigley, G. A., & Wiersema, M. F. (2002). New CEOs and corporate strategic refocusing: How experience as heir apparent influences the use of power. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 707-727. <https://doi.org/10.2307/3094914>
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Daly, J. P., & Geyer, P. D. (1994). The role of fairness in implementing large-scale change: Employee evaluations of process and outcome in seven facility relocations. *Journal of Organizational Behavior*, 15(7), 623-638. <https://doi.org/10.1002/job.4030150706>
- Fay, D., & Lührmann, H. (2004). Current themes in organizational change. *European journal of work and organizational psychology*, 13(2), 113-119. <https://doi.org/10.1080/13594320444000029>
- Fedor, D. B., Caldwell, S., & Herold, D. M. (2006). The effects of organizational changes on employee commitment: A multilevel investigation. *Personnel Psychology*, 59(1), 1-29. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00852.x>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Kimbal, R. W. (2020). Strengthening human capital through social capital (A study on Kacang Tore Small Enterprise). *International Journal of Applied Business and International Management*, 5(1), 12-22. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i1.386>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477-500. <https://doi.org/10.3200/SOCP.147.5.477-500>
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Muniandy, N. (2009). Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers. *Journal of Education for Business*, 85(1), 50-56. <https://doi.org/10.1080/08832320903217903>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: DC Heath and Company.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810-834. <https://doi.org/10.1177/1745691617706514>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.84>
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A.-M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534. <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.5.507-534>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459. <https://doi.org/10.1002/job.249>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Zhu, H., Chen, C. C., Li, X., & Zhou, Y. (2013). From personal relationship to psychological ownership: The importance of manager-owner relationship closeness in family

businesses. *Management and Organization Review*, 9(2), 295-318.
<https://doi.org/10.1111/more.12001>

Tentang Penulis

1. **Fadhliah M Alhadar** memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Manajemen dari Universitas Gadjah Mada, Indonesia, pada tahun 2017. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun, Indonesia.
E-Mail: fadhliah_alhadar@yahoo.com
2. **Ida Hidayanti** memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Ekonomi dari Universitas Diponegoro, Indonesia, pada tahun 2017. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun, Indonesia.
E-Mail: hidayanti_ida@yahoo.com