

Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap Smk Taman Karya Pertambangan Kebumen)

Septiya Rahmawati

Manajemen S-1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email : septiyarahmawati97@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yakni *sampling* jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah guru tetap pada SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen berjumlah 46 orang penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji sobel, analisis jalur, dan perhitungan pengaruh. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja dapat memediasi antara *person job fit* dengan komitmen organisasional dan *person organization fit* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional tanpa melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : *person job fit*, *person organization fit*, kepuasan kerja, komitmen organisasional

Abstract

The purpose of this research is to investigate the effects of independent variables person job fit and person organization fit on the dependent variable organizational commitment through variable intervening job satisfaction. The sample method used is non probability sampling technique it is taking sample as a whole or all members of the population used as sample. Respondents in this research is permanent teachers in SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen are 46 persons. This research uses the descriptive and statistical anaalysis techniques including validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, sobel test, path analysis, and influence calculation. In t test shows that person job fit have a significance effect on the job satisfaction, person organization fit have a significance effect on the job satisfaction, person job fit have a significance effect on the organizational commitment, person organization fit does not have a significance effect on the organizational commitment. Job satisfaction can be mediate between person job fit with organizational commitment and person organization fit dirrect effect on organizatinal commitment without going through job satisfaction.

Keywords: *person job fit*, *person organization fit*, *job satisfaction*, *organizational commitment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia membuat organisasi memilih karyawan yang terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan bukan suatu hal yang mudah, apalagi pada saat ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan. Karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawan agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasional adalah suatu tingkatan dimana seorang

karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dipandang oleh Fink (2013) sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi. Komitmen merupakan masalah mendasar bagi suatu perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan karyawannya.

Farzaneh (2014) menyatakan bahwa *person job fit* merupakan kebutuhan kesesuaian yang terjadi ketika pasokan yang ditawarkan oleh pekerjaan kompatibel dengan kebutuhan, prefrensensi dan keinginan individu. Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person job-fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Bangun, dkk (2017), juga menemukan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *person organizational fit*. *Person organization fit* secara sederhana didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu menurut Kristof (1996). Menurut Astuti (2010) menemukan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun Menurut Rumangit dan Haholongan (2019) menemukan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Kristof-Brown, Zimmerman dan Johnson (2005) *person organization fit* merupakan kesesuaian antara karyawan dan organisasi yang terjadi ketika terdapat entitas yang menyediakan apa yang dibutuhkan oleh kedua belah pihak dapat menjadi karakteristik pemenuhan kebutuhan karyawan. Perasaan nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan juga merupakan sebuah kepuasan bagi para pegawai sebelum memunculkan perilaku komitmen organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut penelitian yang dilakukan Putra dan Indarwati (2018), mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan atau pegawai. Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku komitmen organisasional, disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Koesmoro (2005), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompetensi, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen yang merupakan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta yang berdiri sejak tahun 2012. Jumlah Tenaga Pengajar yang bekerja di SMK Taman Karya Madya

Pertambangan Kebumen tahun ajaran 2019/2020 sebanyak 46 orang yang merupakan Guru Tetap Yayasan (GTY). Sekolah ini berada di bawah yayasan Perguruan Tamasiswa Yogyakarta dan merupakan salah satu sekolah swasta yang memiliki kemajuan yang pesat dalam perkembangannya. Salah satu faktor kemajuan organisasi ini tidak lain karena sumber daya manusianya yang memiliki komitmen organisasional tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru salah satu faktor kemajuan organisasi ini tidak lain karena sumber daya manusianya yang memiliki komitmen organisasional tinggi. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penentu organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi. Fenomena di SMK Taman Karya Madya Pertambangan yaitu guru sangat memperhatikan ketepatan waktu dan setiap pagi selalu diadakan *morning smile*. Faktor selanjutnya tingkat *turnover* yang normal, jumlah guru tetap yang keluar pada tahun 2018 sebanyak 3 dengan jumlah 47 guru menghasilkan 6,38% sedangkan tahun 2019 sebanyak 2 dengan jumlah 48 menghasilkan 4,16%. Gillies (1989) menyatakan bahwa keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Menurut Capko (2001), berkisaran dibawah 15% dalam lima tahun berturut-turut, jika lebih dari 20% maka dikatakan tinggi. Selain itu komitmen organisasional dapat dilihat dari data masa kerja guru yang bekerja lebih dari 6 sampai 7 tahun berjumlah 21 orang, guru yang bekerja 3 sampai 5 tahun berjumlah 17 orang dan guru yang memiliki jabatan 2 tahun sebanyak 8 orang. Hal ini membuktikan mereka berkomitmen untuk tetap bertahan menjadi guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

Fenomena *person job fit* tercermin dari rasa senang hati yang diekspresikan guru dalam bekerja. Latar belakang pendidikan guru yang memang menjadi landasan kesesuaian untuk memperoleh profesi sebagai guru dan juga keinginan pada pekerjaannya atau bisa sudah menjadi *passion*. Guru merasa senang dan puas jika mampu memberikan kompetensi keahliannya kepada siswa-siswinya karena hal tersebut merupakan tujuannya bekerja sebagai guru.

Fenomena *person organization fit* pada SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dapat dilihat dari karakteristik individu yang meliputi perilaku, sikap, pendidikan, dan nilai-nilai. Perilaku dan sikap guru di SMK TKMP Kebumen menjadi karakteristik yang paling terlihat dalam mengukur tingkat kesesuaian individu dengan organisasinya. Perilaku guru yang senantiasa memperlihatkan rasa senang dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dapat menjadi karakteristik kesesuaian tujuan dengan organisasinya. Kesesuaian nilai yang paling dominan antara guru dengan organisasi adalah nilai kerja sama dan nilai kecintaannya pada profesinya.

Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku komitmen organisasional, disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam

pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Kepuasan bagi sebagian guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dirasakan ketika mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu atau sesuai waktu yang ditentukan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan guru, diketahui bahwa kerjasama yang dilakukan rekan kerja membuat guru lebih menyenangkan pekerjaannya dan selalu disiplin dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap Smk Taman Karya Pertambangan Kebumen)”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen ?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen ?
3. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen ?
4. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen ?
6. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen ?
7. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai *person job fit*, *person organization fit* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

3. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasional adalah suatu tingkatan dimana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen adalah karyawan yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam suatu organisasi (Darmawan, 2013).

Menurut Lincoln (1989) dan Neale, dkk (1990) seperti dalam Darmawan (2013), komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Indikator komitmen organisasi:

- a. Kemauan karyawan
Kemauan karyawan merupakan suatu usaha niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya.
- b. Kesetiaan karyawan
Kesetiaan karyawan adalah suatu bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan
Kebanggaan karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2010:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja. Menurut Wibowo (2011:501) kepuasan kerja yaitu derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2009:119), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang

yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Pegawai akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para pegawai cenderung merasa bosan. Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan oleh organisasi.
- b. Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai dimana para pegawai mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para pegawai tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.
- c. Kepuasan terhadap supervisi dari atasan
Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja
Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin di antara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Perselisihan yang timbul di antara sesama pegawai meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.
- e. Kepuasan terhadap promosi
Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya; kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap pegawai. Pegawai memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga pegawai akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

Person Job Fit

Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person job-fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Farzaneh (2014:674) menyatakan bahwa *person job-fit* merupakan kebutuhan kesesuaian yang terjadi ketika pasokan yang ditawarkan oleh pekerjaan kompatibel

dengan kebutuhan, preferensi, dan keinginan individu. Newton dkk (2009:6) menyatakan *person job-fit* melibatkan kesesuaian orang dan persyaratan yang secara langsung terkait dengan pekerjaan tertentu. Kesesuaian individu dengan pekerjaan akan menguntungkan individu, karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki dan karyawan merasakan senang dan puas karena bekerja sesuai pada bidang yang ditekuni. *Person job-fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.

Menurut Daniel dan Elizabeth dalam Hanum (2014) menjelaskan bahwa terdapat dua pendekatan dimensi *person job-fit* yaitu:

a. *Supply-Value Fit (S-V Fit)*

Individu menentukan sendiri lingkungan atau pekerjaan mana yang dirasa sesuai dengan motif dan kebutuhan mereka. Menurut Iqbal, dkk (Hanum, 2014) individu menginginkan kesesuaian:

1) Nilai

Nilai sebagai konsepsi abstrak dalam diri manusia mengenai apa yang dianggap baik dan buruk (Soekanto dalam Hanum, 2014). Yang artinya, kesesuaian nilai antara pribadi individu dengan nilai pekerjaan.

2) Tujuan

Tujuan merupakan hasil yang berusaha dicapai oleh orang, tim, atau kelompok melalui perilaku dan tindakan (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Hanum 2014). Yang artinya kesesuaian antara tujuan pribadi individu dengan tujuan atas pekerjaan yang dilakukan.

3) Kebutuhan Psikologis

Kebutuhan psikologis berhubungan dengan fungsi-fungsi pengenalan, ingatan, daya khayal, dan berfikir (Sukma N. A dalam Hanum, 2014). Yang artinya, kesesuaian pemenuhan kebutuhan psikologis individu dalam melakukan pekerjaan.

4) Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterkaitan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Slamet dalam Hanum, 2014). Yang artinya, kesesuaian antar minat individu terhadap pekerjaan.

5) Gaji

Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok atau kinerja organisasi (Mathis & Jackson dalam Hanum, 2014). Yang artinya, kesesuaian antara kinerja individu dengan gaji yang diberikan.

b. *Demands-Abilities Fit (D-A Fit)*

Sejauh mana keterampilan individu untuk memenuhi permintaan atas pekerjaan. Menurut Livingstone dalam Hanum (2014), dalam pendekatan *D-A Fit* dibutuhkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan hal lain untuk melihat seberapa baik individu mampu menyelesaikan tugas atas pekerjaannya (*Knowledge, Skill, Attitude* dan *Others*).

Berdasarkan dimensi dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth (dalam Hanum 2014), maka

indikator yang digunakan pada variabel *person-job fit* adalah sebagai berikut:

- Nilai
- Tujuan
- Kebutuhan Psikologis
- Minat
- Gaji
- KSAOs (*Knowlagde, Skill, Attitude, Others*)

Person Organization Fit

Menurut Kristof-Brown, Zimmerman dan Johnson (2005) *person organization fit* merupakan kesesuaian antara karyawan dan organisasi yang terjadi ketika terdapat entitas yang menyediakan apa yang dibutuhkan oleh kedua belah pihak dapat menjadi karakteristik pemenuhan kebutuhan karyawan. Perasaan nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan juga merupakan sebuah kepuasan bagi para pegawai sebelum memunculkan perilaku komitmen organisasi.

Chatman (dalam Vaiman dan Vance, 2008:71) *Person Organization Fit* merupakan tingkat kesesuaian pola individu antara nilai individu dan nilai organisasi, karyawan yang memiliki P-O *Fit* lebih besar akan lebih mudah menyesuaikan diri dan lebih mudah meraih kepuasan kerja.

Menurut Kristof-Brown dan Billsberry (2013) P-O *Fit* merupakan kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu pihak memberikan kebutuhan pihak lain, atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama. Sedangkan menurut McCulloch dan Turban (2007) mengemukakan P-O *Fit* sebagai kesamaan nilai, kesamaan tujuan, dan kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan dukungan yang terdapat di lingkungan kerja, kesesuaian antara individu dan organisasi.

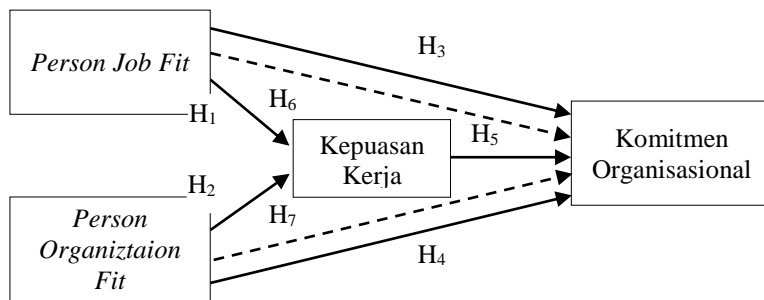
Menurut Kristof (1996), *person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Indikator *person organization fit* adalah:

- Kesesuaian nilai luhur (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi (Chatman, 1989; Judge & Bretz 1992).
- Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja.
- Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need full fillment*), adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1994)
- Kesesuaian karakteristik kultur-pribadi (*culture personality congruence*), adalah kesesuaian antara kepribadian (non-nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi (Bowen, Ledrof & Nathan, 1991).

Model Empiris

Berdasarkan pemaparan telaah pustaka di atas, maka dapat dikembangkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1
Model Empiris



Hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁ : *Person Job Fit* diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
- H₂ : *Person Organization Fit* diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
- H₃ : *Person Job Fit* diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasional di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
- H₄ : *Person Organization Fit* diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasional di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
- H₅ : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasional di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
- H₆ : *Person Job Fit* diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
- H₇ : *Person-Organization Fit* diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

METODE

Objek penelitian ini adalah *person job fit* dan *person-organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Sedangkan subyek penelitian ini adalah Guru Tetap Yayasan SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *person job fit*, *person organization fit*.

Metode yang digunakan adalah melalui kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala likert yang telah dimodifikasi dengan pembobotan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	skor = 4
Setuju (S)	skor = 3
Tidak Setuju (TS)	skor = 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	skor = 1

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Guru Tetap Yayasan di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dengan jumlah populasi 46. Sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan individu, situasi atau kelompok tertentu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dari responden. Analisis statistik yang digunakan meliputi uji instrumen validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik meliputi: yakni uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas, uji hipotesis yang meliputi: uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2), analisis korelasi, uji sobel, dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	32	70%
Perempuan	14	30%
Jumlah	46	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
20 - 30 tahun	13	28%
31 - 40 tahun	31	68%
> 41 tahun	2	4%
Jumlah	46	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Prosentase
S-1	42	91%
S-2	4	9%
Jumlah	46	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
2 tahun	8	17%
3 s/d 5 tahun	17	37%
6 s/d 7 tahun	21	46%
Jumlah	46	100%

Analisis Statistik

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas *Person Job Fit*

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,717	0,290	Valid
2	Butir 2	0,718	0,290	Valid

3	Butir 3	0,770	0,290	Valid
4	Butir 4	0,558	0,290	Valid
5	Butir 5	0,650	0,290	Valid
6	Butir 6	0,764	0,290	Valid
7	Butir 7	0,674	0,290	Valid
8	Butir 8	0,734	0,290	Valid
9	Butir 9	0,582	0,290	Valid
10	Butir 10	0,570	0,290	Valid

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas *Person Organization Fit*

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,660	0,290	Valid
2	Butir 2	0,629	0,290	Valid
3	Butir 3	0,701	0,290	Valid
4	Butir 4	0,657	0,290	Valid
5	Butir 5	0,825	0,290	Valid
6	Butir 6	0,793	0,290	Valid
7	Butir 7	0,728	0,290	Valid
8	Butir 8	0,721	0,290	Valid

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,673	0,290	Valid
2	Butir 2	0,556	0,290	Valid
3	Butir 3	0,726	0,290	Valid
4	Butir 4	0,743	0,290	Valid
5	Butir 5	0,772	0,290	Valid
6	Butir 6	0,734	0,290	Valid
7	Butir 7	0,833	0,290	Valid
8	Butir 8	0,753	0,290	Valid

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasional

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,744	0,290	Valid
2	Butir 2	0,823	0,290	Valid
3	Butir 3	0,771	0,290	Valid
4	Butir 4	0,857	0,290	Valid
5	Butir 5	0,774	0,290	Valid

Berdasarkan tabel 5, 6, 7, dan 8 semua instrumen memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dikatakan instrumen untuk *person job fit*, *person organization fit*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Person Job Fit</i> (X ₁)	0,867	0,7	Reliabel
P-O Fit (X ₂)	0,863	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y ₁)	0,868	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y ₂)	0,851	0,7	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penelitian yang digunakan. Kriteria pengujian Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika statistik *Cronbach Alpha* (α) > 0,70, (Ghozali, 2013:48).

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Uji Multikolinieritas Struktural I

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Person Job Fit</i> (X ₁)	0,378	2,645
P-O Fit (X ₂)	0,378	2,645

Tabel 11 Uji Multikolinieritas Struktural II

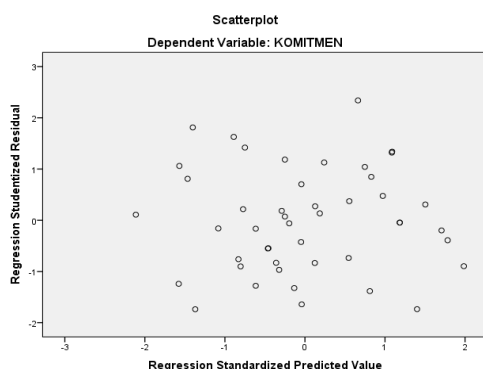
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Person Job Fit</i> (X ₁)	0,248	4,033
P-O Fit (X ₂)	0,329	3,040
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,253	3,951

Berdasarkan Tabel 10 dan 11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

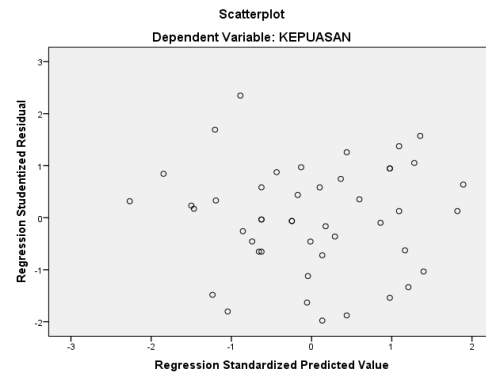
2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Struktural



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Struktural II

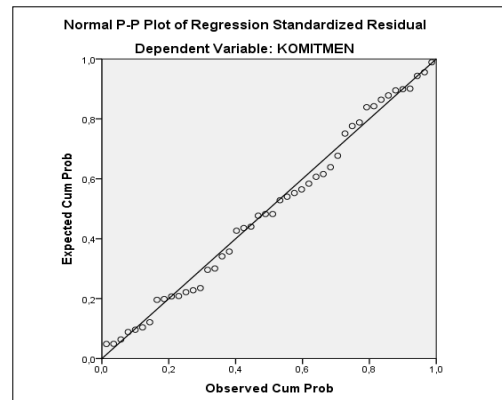


Berdasarkan Gambar 1 dan 2, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keduanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

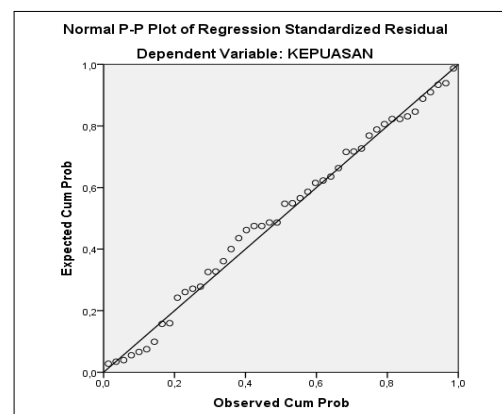
3. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar 4. Uji Normalitas Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Struktural II



Berdasarkan Gambar 3 dan 4 hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau masing-masing antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan tingkat keyakinan 95% (0,95).

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Std. Error		Beta		
	B	Error	Beta		
(Constant)	,670	2,245		,299	,767
PJFIT	,524	,110	,593	4,750	,000
POFIT	,320	,126	,316	2,534	,015

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa :

a. *Person Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,750 > t_{tabel} 2,01537$ ($4,750 > 2,01537$). Dilihat dari signifikan, *person job fit* memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* X_1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Y_1 dapat disimpulkan H_1 diterima.

b. *Person Organization Fit* (terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,534 > t_{tabel} 2,01537$ ($2,534 > 2,01537$). Dilihat dari signifikan, *person organization fit* memiliki nilai sebesar $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* X_2 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Y_1 dapat disimpulkan H_2 diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Std. Error		Beta		
	B	Error	Beta		
1 (Constant)	-	1,247		-2,225	,032
PJFIT	,223	,075	,346	2,957	,005
POFIT	,127	,075	,171	1,687	,099
KEPUASAN	,341	,085	,467	4,033	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Berdasarkan Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa :

a. *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,957 > t_{tabel} 2,01669$ ($2,957 > 2,01669$). Dilihat dari signifikan, *person job fit* memiliki nilai sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* X_1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Y_2 dapat disimpulkan H_3 diterima.

b. *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,687 < t_{tabel} 2,01669$ ($1,687 < 2,01669$). Dilihat dari signifikan, *person job fit* memiliki nilai sebesar $0,099 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *person organization* X_2 terbukti tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional Y_2 dapat disimpulkan H_3 ditolak.

c. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,033 > t_{tabel} 2,01669$ ($4,033 > 2,01669$). Dilihat dari signifikan, kepuasan kerja memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Y_1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Y_2 dapat disimpulkan H_4 diterima.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 14. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,747	,735	1,64518

a. Predictors: (Constant), POFIT, PJFIT

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,735 atau dapat diartikan sebesar 73,5% kepuasan kerja pada SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dipengaruhi oleh *person job fit* (X_1) dan *person organization fit* (X_2), sedangkan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,858	,847	,91248

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, POFIT, PJFIT
 b. Dependent Variable: KOMITMEN

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,847 atau dapat diartikan sebesar 84,7% komitmen organisasional pada SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dipengaruhi oleh *person job fit* (X_1) dan *person organization fit* (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1) sedangkan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui korelasi antara variabel *person job fit*, *person organization*, dan kepuasan kerja.

Tabel 16. Analisis Korelasi

		Correlations		
		PJFIT	POFIT	KEPUASAN
PJFIT	Pearson Correlation	1	,789**	,842**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	46	46	46
POFIT	Pearson Correlation	,789**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	46	46	46
KEPUASA N	Pearson Correlation	,842**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel IV-18 *output* SPSS tersebut, nilai korelasi antara *Person Job Fit* terhadap *Person Organization Fit* sebesar 0,789 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara *Person Job Fit* dengan *Person Organization Fit*.

Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M), (Ghozali 2013).

Tabel 17. Hasil Uji Sobel I

Test Statistic	p-value
3,068	0,002

Berdasarkan hasil *sobel test* pada tabel 17 menunjukkan bahwa *test statistic* > t_{tabel} yaitu 3,068 > 2,01537 dan *p-value* > α yaitu 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dapat memediasi *person job fit* dan komitmen organisasional.

Tabel 18 Hasil Uji Sobel II

Test Statistic	p-value
2,145	0,031

Berdasarkan hasil *sobel test* pada struktural I menunjukkan bahwa *test statistic* > t_{tabel} yaitu 2,145 > 2,01537 dan *p-value* > α yaitu 0,031 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dapat memediasi *person organization fit* dan komitmen organisasional.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dimana pengguna analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, Menurut Ghozali (2001).

Substruktural 1

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,747} = \sqrt{0,253} = 0,503$$

$$Y_1 = 0,593 X_1 + 0,316 X_2 + 0,503$$

Substruktural 2

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,858} = \sqrt{0,142} = 0,377$$

$$Y_2 = 0,346 X_1 + 0,171 X_2 + 0,467 Y_1 + 0,377$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (Direct Effect/DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,593$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,316$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,346$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,171$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,467$$

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect / IE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,593 \times 0,467 = 0,276931)$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,316 \times 0,467 = 0,147572)$$

Pengaruh Total (Total Effect / TE)

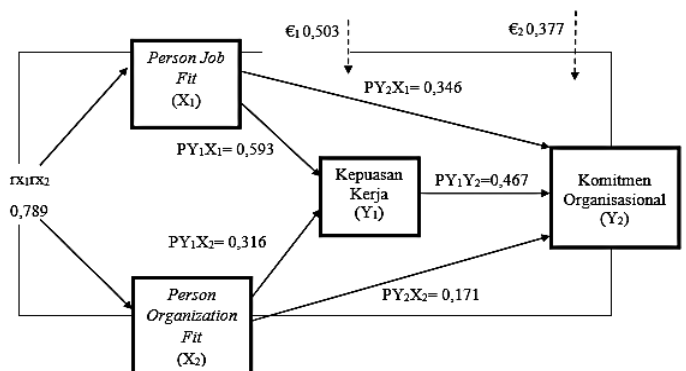
$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,593 + 0,276931) = 0,869931$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,316 + 0,147572) = 0,463572$$

Diagram Jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 6. Diagram Analisis Jalur



Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $4,750 > t_{tabel}$ $2,01537$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa hasil ini menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa *person job fit* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik guru maka performa pekerjaan guru meningkat, intensitas karyawan untuk meninggalkan pekerjaan menurun serta dapat menghasilkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,534 > t_{tabel}$ $2,01537$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *person organization fit* yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa P-O fit yang dimiliki SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, yaitu berupa adanya kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai pada diri guru, perasaan nyaman dengan rekan kerja, kesesuaian karakteristik organisasi dengan guru berupa pemberian fasilitas alat pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan kerja guru, perlunya ketelitian serta kesabaran dalam pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

3. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil ini menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,957 > t_{tabel}$ $2,01537$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, ini karena adanya kesesuaian individu dengan pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Semakin tinggi *person job fit* guru, maka komitmen organisasional semakin tinggi.

4. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar $1,687 < t_{tabel}$ $2,01537$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,099 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *person organization fit* ditolak tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Menerangkan adanya kesamaan nilai-nilai antara organisasi dengan karyawan tidak akan berpengaruh kepada komitmen organisasional. Dengan kata lain pada penelitian ini guru lebih dominan dengan kesesuaian individu dengan pekerjaan di bandingkan kesesuaian guru dengan organisasi

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan dengan uji t_{hitung} sebesar $4,033 > t_{tabel}$ $2,01537$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional mengidentifikasi bahwa guru merasa puas terhadap atas kesesuaian yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan komitmen guru pada SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

6. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis diatas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebesar $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,593 \times 0,467 = 0,276931)$. Dari hasil *sobel test* pada struktural I menunjukkan bahwa *test statistic* $> t_{tabel}$ yaitu $3,068 > 2,01537$ dan $p-value > \alpha$ yaitu $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dapat memediasi *person job fit* dan komitmen organisasional pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Artinya bahwa *person job fit* yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada komitmen organisasional.

7. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis diatas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebesar $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,316 \times 0,467 = 0,147572)$. Dari hasil *sobel test* pada struktural I menunjukkan bahwa *test statistic* $> t_{tabel}$ yaitu $2,145 > 2,01537$ dan $p-value > \alpha$ yaitu $0,031 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dapat memediasi *person organization fit* dan komitmen organisasional pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Artinya

bahwa *person organization fit* yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada komitmen organisasional.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *person job fit* *person organization fit* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
2. *Person organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
3. *Person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
4. *Person organization fit* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
6. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
7. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja yaitu *person job fit*, *person organization fit*, dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Penelitian dilakukan di sebuah lembaga pendidikan dengan sampel hanya guru tetap yayasan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* organisasi berpengaruh terhadap

komitmen organisasi, guru merasa bahwa ada kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik yang dimiliki seperti mengajarkan mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikan hasilnya akan lebih baik. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan *person job fit*, atribut yang diberikan kepada guru harus diperhatikan kembali misalnya pelatihan dan lingkungan kerja.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, guru merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan individu. Oleh karena itu untuk *person organization fit* organisasi perlu untuk meningkatkan kesesuaian karakteristik kultur-pribadi pada guru, dengan menyesuaikan guru supaya mengikuti peraturan yang ada pada organisasi.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yakni guru merasa bahwa dirinya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja organisasi perlu untuk memperhatikan apresiasi terhadap prestasi kerja guru terhadap pekerjaannya dengan cara penetapan pemberian imbalan kerja tidak hanya berupa pemberian gaji, namun dapat diberikan dengan cara lain seperti insentif atau bonus.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut: Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Komitmen organisasional selain dipengaruhi oleh *person job fit*, *person organization fit*, dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin dapat diteliti oleh penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik dengan melakukan penelitian pada sampel lembaga lain yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. D. 2010. "Model Person-Organization Fit (Po Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17 (1).
- Bangun, O. V., Supartha, W. G., & Subudi, M. 2017. "Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semestias.
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A., & Kazemi, M. 2014. "The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB: The Mediating And Moderating Effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment." *Personnel Review*, Vol. 43 (5), 672-691.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hanum, Prita Nabila. 2014. "Analisis Pengaruh Person Job-Fit dan Person Organization Fit terhadap Work Engagement Karyawan pada PT. Arvindo Cipta Gemilang, Kantor Pusat." *Library Binus*, 2014-1-00378-MN.
- Kristof, A. L. 1996. "Person-Organization Fit: an Integrative Review of its Conceptualizations Measurement, and Implications." *Personnel Psychology*, Vol. 49.
- _____, Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. 2005. Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit." *Person Psychology*, Vol. 58 (2), 281-342.
- Putra, I. G. E. S. M., dan Indrawati, A. D 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Hotel Rama Phala Ubud.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge T.A. 1998. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta: Salemba.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rumangkit, S., dan Maryati, S. 2016. "Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ibi (Informatics And Business Institute) Darmajaya." *Jurnal Optimum*, Vol. 7, No. 2, 190-202.
- _____ & Haholongan, J. 2019. "Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional." *Technobiz: International Journal Of Business*, Vol. 3, No. 2, 64-69.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. "Person-Organization Fit dan Person Job Fit in Employee Selection : A Review of Literature." *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54, No.6.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.