

ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANISATION FIT DAN PERCEIVED ORGANISASIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI KEPUASAN KERJA GURU

(Studi pada SMK Muhammadiyah Kutowinangun)

DEVITA DWI AQUARINI
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Program Studi Manajemen
Jalan Ronggowsarito no 18 Kebumen

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Person Organisation Fit*, *Perceived Organisational Support* terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Penelitian ini menggunakan metode sensus penelitian dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden yang seluruhnya merupakan Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Untuk menguji kelayakan instrument kuesioner, diuji melalui uji validitas dan realibilitas, sedangkan untuk analisis data menggunakan metode analisis uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji korelasi antar variabel dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS 22.0 for Windows* 7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Person Organisation Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru dan tidak berpengaruh signifikan pada variabel Komitmen Afektif Guru. (2) *Perceived Organisational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru dan Berpengaruh Secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Afektif Guru. (3) Kepuasan Kerja Guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru. (4) Nilai *Adjust R²* persamaan substruktural 1 sebesar 0,449 atau 44,9% yang berarti bahwa Kepuasan Kerja Guru dipengaruhi oleh *Person Organisation Fit* dan *Perceived Organisational Support*, selebihnya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini. (5) Nilai *Adjust R²* persamaan substruktural 2 sebesar 0,932 atau 93,2% yang berarti bahwa Komitmen Afektif Guru dipengaruhi oleh *Person Organisation Fit* dan *Perceived Organisational Support*, selebihnya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini.

Kata Kunci : *Person Organisation Fit*, *Perceived Organisational Support*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif.

Pendahuluan

Guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan visi dan misinya. maka peran sumber daya manusia sangatlah penting terutama di dalam suatu instansi seperti sekolah yang berfungsi sebagai tempat mendidik dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat, dalam hal ini adalah orang-orang yang terdidik maka sangatlah diperlukan tenaga pendidik atau guru yang berkualitas. Dalam hal mewujudkan tenaga pendidik atau guru yang berkualitas maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

SMK Muhammadiyah Kutowinangun adalah salah satu SMK swasta yang berlokasi di Jl. Pemuda No. 14 Kutowinangun Kabupaten Kebumen. SMK Muhammadiyah Kutowinangun merupakan salah satu sekolah swasta yang cukup populer di Kutowinangun dan diminati oleh banyak siswanya baik di wilayah kutowinangun sendiri maupun dari luar

Kecamatan Kutowinangun. Sebagai sekolah swasta, SMK Muhammadiyah Kutowinangun bukan lagi menjadi pilihan kedua setelah Sekolah Negeri melainkan menjadi pilihan pertama dikarenakan selain lokasinya yang strategis karena berada di tengah-tengah pusat Kota Kutowinangun, SMK Muhammadiyah Kutowinangun juga mempunyai gedung yang representatif dan fasilitas yang cukup memadai seperti fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan program-program kejuruan dan juga fasilitas-fasilitas olahraga.

Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun terbilang cukup aktif dan kreatif dalam kontribusinya terhadap kemajuan organisasi SMK Muhammadiyah Kutowinangun, selain berprofesi sebagai Guru kebanyakan diantara Guru-guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun telah menjadi anggota dari Organisasi Muhammadiyah itu sendiri dengan turut andil dan aktif didalamnya, seperti mengikuti kegiatan pengajian rutin mingguan di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kutowinangun maupun Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kebumen. Bahkan

khusus untuk Guru-guru perempuan kebanyakan turut serta menjadi anggota ‘Aisyiyah (Wanita Muhammadiyah) yang merupakan salah satu Organisasi Otonom didalam Organisasi Muhammadiyah, hal ini tentu cukup menyita waktu individu Guru tersebut untuk lebih banyak menghabiskan waktu berkarir sebagai Guru sekaligus merangkap sebagai anggota Organisasi Muhammadiyah. Sehingga hal tersebut menunjukan Guru-guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun memiliki suatu ikatan yang kuat terhadap Organisasi sekolah dan merasa senang untuk menghabiskan waktu Guru berkarir di sekolah tempatnya mengajar dibuktikan dengan menjadi bagian dari Organisasi sekolah sehingga menunjukan bahwa sekolah memiliki arti yang besar bagi diri pribadi Guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

Guru telah memberikan pengajaran, pelatihan dan pembinaan yang berdampak pada meningkatnya kualitas pendidikan yang didapatkan siswa SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah komitmen afektif (Nurbiyati 2014).

Tujuan Penelitian:

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh variabel *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun
2. Menganalisis pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun
3. Menganalisis pengaruh variabel *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun
4. Menganalisis pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun
5. Menganalisis pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun

TINJAUAN PUTAKA

Komitmen Afektif

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Komitmen afektif merupakan sebuah kekuatan yang dimiliki karyawan untuk bekerja dalam suatu organisasi, karena mereka bersedia dan memiliki keinginan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Armanu dan Mandayanti, dalam jurnal Titik Nurbiyanti, 2012).

Kepuasan Kerja

Davis dan Newton (1996) dalam Astuti 2010 mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dari para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Person Organisation Fit

Donald dan Pandey (dalam Astuti 2010) mendefinisikan person organization fit adalah adanya kesesuaian atau kecocokan antara individu dengan organisasi ketika : 1.) setidak-tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, 2.) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

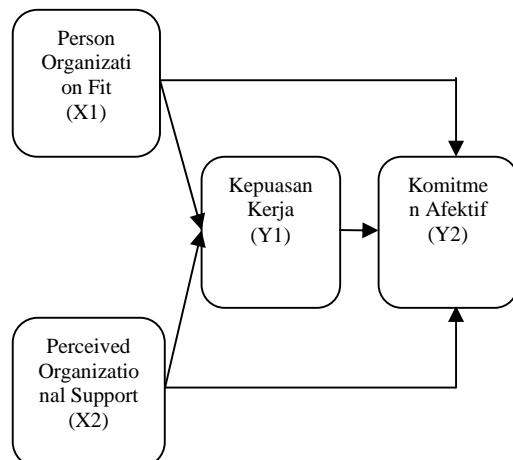
Perceived Organisational Support

Perceived Organizational Support adalah adanya komitmen secara emosional dari pegawai atau karyawan terhadap organisasinya, yang mana pendekatan ini mengasumsikan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosi sosial dan untuk menilai kesiapan organisasi untuk memberi penghargaan terhadap peningkatan usaha pegawai atau karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai (Eisenberger et al, 1986 dan Shore & Tetrick, 1991).

Hipotesis

- H1 : Diduga *Person Organisation Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
- H2 : Diduga *Perceived Organisational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
- H3 : Diduga *Person Organisation Fit* berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
- H4 : Diduga *Perceived Organisational Support* berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
- H5 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

KERANGKA PIKIRAN



METODE PENELITIAN

Metode Dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner dari penelitian ini merupakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Skala *likert* yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2010).

Populasi

Sekaran (2011) menyatakan bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi atau diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun 57 Guru.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus

atau seluruh responden dijadikan penelitian, untuk mengambil sampel penelitian penulis berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010 : 85) disebutkan bahwa semua Sampling (Sampel Jenuh) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Jalur / Path Analysis

Analisis Jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Untuk menguji pengaruh variabel intervening, digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis tersebut.

Persamaan struktural 1:

$$Y_1 = \beta Y_1 X_1 + \beta Y_1 X_2 + \beta Y_1 X_3 + \epsilon_1$$

Persamaan struktural 2 :

$$Y_2 = \beta Y_2 X_1 + \beta Y_2 X_2 + \beta Y_2 X_3 + \beta Y_2 Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Komitmen Afektif

X_1 : Person Organisational Fit

X_2 : Perceived Organisational Support

ϵ_1, ϵ_2 : standar kesalahan (*error*)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Afektif

Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Nilai Sig.
Emotional attachment	1	0,722	0,261	0,000
	2	0,753	0,261	0,000
Identification	3	0,600	0,261	0,000
	4	0,672	0,261	0,000
Involvement	5	0,656	0,261	0,000
	6	0,722	0,261	0,000

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Nilai Sig.
Gaji	1	0,713	0,261	0,000
Promosi	2	0,798	0,261	0,000
Contingent reward	3	0,646	0,261	0,000
Cowokers	4	0,795	0,261	0,000
Communication	5	0,809	0,261	0,000

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kuesioner Person Organisational Fit

Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Nilai Sig.
Kesesuaian nilai	1	0,706	0,261	0,000
	2	0,704	0,261	0,000
Kesesuaian tujuan	3	0,780	0,261	0,000
	4	0,796	0,261	0,000
Pemenuhan Kebutuhan Karyawan	5	0,690	0,261	0,000
Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian				

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Perceived Organisational
Support

Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Nilai Sig.
Keadilan prosedural	1	0,782	0,261	0,000
Dukungan atasan	2	0,752	0,261	0,000
Penghargaan Organisasi	3	0,672	0,261	0,000
Kondisi Pekerjaan	4	0,651	0,261	0,000

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Hasil uji validitas Tabel.1
Tabel.2 Tabel.3 dan Tabel.4 menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,261 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Person Organisation Fit dan Perceived Organisational Support dalam kuesioner dinyatakan Valid.

Uji Realiabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Realiabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Afektif	0,788	Realiabel
2.	Kepuasan Kerja	0,683	Realiabel
3.	Person Organisation Fit	0,801	Realiabel
4.	Perceived Organisational Support	0,776	Realiabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Hasil uji reliabilitas terhadap 4 variabel menunjukkan hasil yang realibel, karena masing-masing

instrumen memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Uji Multikolenieritas

Tabel.6
Hasil Uji Multikolinearitas persamaan 1

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Person Organisation Fit	0,560	1,785	Tidak Terjadi Multikolinear itas
Perceived Organisational Support	0,560	1,785	Tidak Terjadi Multikolinear itas

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Tabel.7
Hasil Uji Multikolinearitas
Persamaan 1

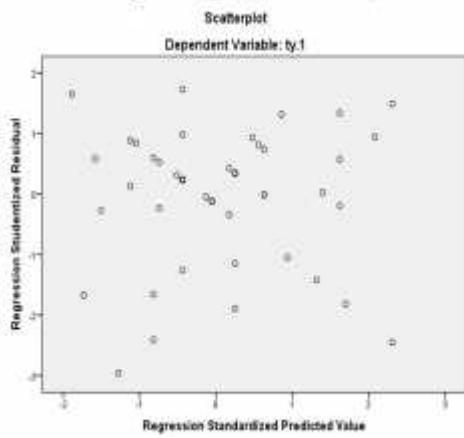
Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Person Organisatio n Fit	0,531	1,884	Tidak Terjadi Multikolinear itas
Perceived Organisatio nal Support	0,455	2,196	Tidak Terjadi Multikolinear itas
Kepuasan Kerja	0,696	1,438	Tidak Terjadi Multikolinear itas

Dependent Variabel : Komitmen Afektif

Berdasarkan Tabel.6 dan tabel.7 di atas seluruh nilai $tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya.

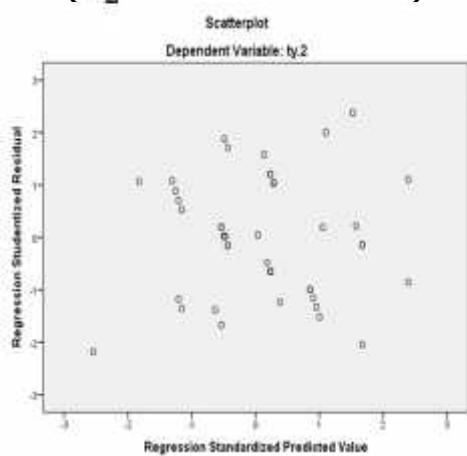
Uji Heterokedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas
(Y_1 = Kepuasan Kerja)



Sumber : Data primer diolah tahun 2018.

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas
(Y_2 = Komitmen Afektif)



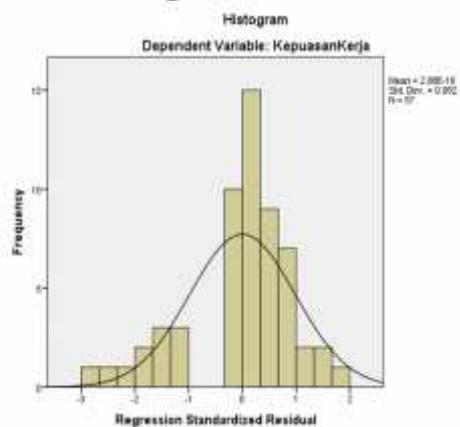
Sumber : Data primer diolah tahun 2018.

Gambar *scatterplot* persamaan I dan II menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

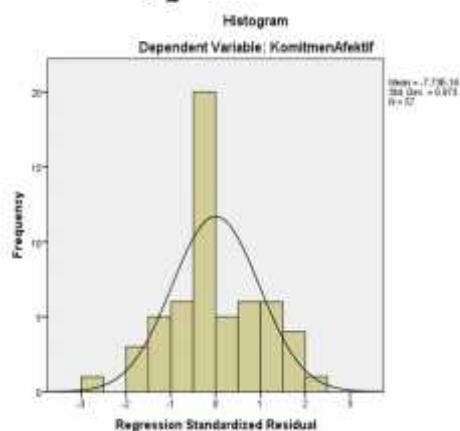
Uji Normalitas

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas
(Y_1 = Kepuasan Kerja)



Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas
(Y_2 = Komitmen Afektif)



Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel.8
Hasil Uji R Square
Substruktural I
Model Summary^b

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.449	1.35298

a. Predictors: (Constant), Perceived.Organisational.Support,Person.Organisation.Fit

b. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel.9
Uji R Square Substruktural 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.932	.51287

a. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Perceived.Organisational.Support, Person.Organisation.Fit

b. Dependent Variable: Komitmen.Afektif

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel.8 dan tabel.9 di atas, dapat dikatakan bahwa nilai *Adjusted R Square* substruktural I sebesar 0,449 atau 44,9% yang berarti

variabel Person Organisation Fit dan Perceived Organisational Support mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 44,9%. Sedangkan pada substruktural II R square sebesar 0,932 artinya variabel Komitmen Afektif dapat dijelaskan sebesar 93,2% oleh variabel Person Organisation Fit, Perceived Organisational Support dan Kepuasan Kerja.

Uji Parsial (t)

Tabel.10
Hasil Uji t Regresi Linear Berganda
 Y_1 = Kepuasan Kerja

No .	Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi (P)
1.	Person Organisation Fit	3,429	2,005	.001
2.	Perceived Organisational Support	2,209	2,005	.031

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel.11
Hasil Uji t Regresi Linear Berganda
 Y_2 = Komitmen Afektif

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi (P)
1.	Person Organisation Fit	.419	2,005	.677
2.	Perceived Organisational Support	17,807	2,005	.000
3.	Kepuasan Kerja	2,824	2,005	.007

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

1. Pengaruh Person Organisation Fit terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Person Organisation Fit* terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil uji t sebesar 3,429 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini sama atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sih Darmi Astuti yang mengemukakan bahwa *Person Organisation Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Perceived Organisational Support terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organisational Support* terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil uji t sebesar 2,209 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Hasil penelitian ini sama atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sia Tjun Han yang mengemukakan bahwa *Perceived Organisational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Person Organisation Fit terhadap Komitmen Afektif

Pengujian Hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Person Organisation Fit* terhadap Komitmen Afektif. hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *Person Organisation Fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif dengan hasil uji t sebesar 0,419 dengan signifikansi sebesar $0,677 > 0,05$. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taurisa dkk dimana *Person Organisation Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4. Pengaruh Perceived Organisational Support terhadap Komitmen Afektif

Pengujian Hipotesis ke empat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organisational Support* terhadap Komitmen Afektif Guru. hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organisational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru dengan hasil uji t sebesar 17,807 dengan

tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sia Tjun Han yang mengemukakan bahwa *Perceived Organisational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Pengujian Hipotesis ke lima dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru dengan hasil uji t sebesar 2,824 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sia Tjun Han yang mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif. Dari hasil pembagian kuesioner dan penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat menjadi dasar pengukuran tingkat Komitmen

Afektif Guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai Analisis Pengaruh Person Organisation Fit dan *Perceived Organisational Support* terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari Analisis Jalur menunjukkan bahwa variabel *Person Organisation Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Dengan hasil uji t sebesar 3,429 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar *Person Organisation Fit* Guru maka akan semakin besar tingkat Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
2. Hasil dari Analisis Jalur menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organisational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

- Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Dengan hasil uji t sebesar 2,209 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin besar *Perceived Organisational Support* Guru maka akan semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
3. Hasil dari Analisis Jalur menunjukkan bahwa variabel *Person Organisation Fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Dengan hasil uji t sebesar 0,419 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,677 > 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. Artinya dalam penelitian ini variabel *Person Organisation Fit* tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai tingkat Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
4. Hasil dari Analisis Jalur menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organisational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Dengan hasil uji t sebesar 17,807 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya dalam penelitian ini semakin tinggi *Perceived Organisational Support* Guru maka akan meningkatkan Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
5. Hasil dari Analisis Jalur menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Dengan hasil uji t sebesar 2,824 dan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya dalam penelitian ini Kepuasan Kerja Guru dapat dijadikan dasar untuk menilai Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

Saran

Berdasarkan analisa dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan disini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa pada salah satu variabel yaitu *Person Organisation Fit* tidak berpengaruh secara signifikan berpengaruh rendah terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun atau variabel *Person Organisation Fit* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Komitmen Afektif atau melalui variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja Guru sehingga terjadi Full Mediasi. Sehingga penulis menyarankan pihak Manajemen SMK Muhammadiyah Kutowinangun untuk terus berupaya meningkatkan Kepuasan Kerja Guru, hal ini karena Keterlibatan individu dengan Organisasi secara terus-menerus sehingga menjadi bagian dari kehidupan individu Guru tentu menimbulkan efek kesesuaian individu terhadap Organisasi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di dalam Organisasi. sehingga mampu meningkatkan komitmen Afektif Guru di dalam Organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organisational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organisational Support* Guru maka akan semakin meningkatkan Komitmen Afektif Guru. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pihak Manajemen SMK Muhammadiyah Kutowinangun terus memberikan dukungan-dukungan dan apresiasi pada setiap Guru untuk terus mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan terus meningkatkan kemajuan SMK Muhammadiyah Kutowinangun.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Person Organisation Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *Person*

Organisation Fit maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Penulis menyarankan pihak Manajemen SMK Muhammadiyah Kutowinangun untuk lebih memberikan kenyamanan dalam bekerja pada Guru baik melalui rekan kerja ataupun pimpinan SMK Muhammadiyah Kutowinangun dengan cara memberikan pembimbingan dan pengarahan mengenai keadaan di lingkungan sekitar Sekolah dan isi budaya Organisasi Sekolah yang telah dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota Organisasi. Misalnya 1.) pada waktu melakukan proses rekrutmen pihak Manajemen sekolah perlu memperhatikan kesesuaian antara calon Guru dengan Organisasi Sekolah tidak hanya kesesuaian dengan pekerjaan saja, 2.) pada waktu melakukan penempatan Guru, Organisasi tidak hanya mempertimbangkan kemampuannya saja tetapi juga perlu memperhatikan kesesuaian antara Guru dan bagian yang akan

ditempatinya. sehingga Guru lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan Organisasi tempat bekerja. Hal ini tentu berdampak positif pada organisasi yaitu untuk meningkatkan Kesesuaian individu Guru dengan Organisasi sekolah. sehingga akan memberikan dampak kepuasan bagi individu guru dalam pekerjaannya dan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja Guru yang akan berdampak pada Komitmen Guru terhadap Organisasi SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan *Perceived Organisational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini membuktikan Tingginya Tingkat *Perceived Organisational Support* terhadap Guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. dampak positif bagi Organisasi yang disebabkan oleh tingginya dukungan yang di berikan oleh Organisasi terhadap Guru yaitu meningkatkan Kepuasan Kerja

Guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Penulis menyarankan pada pihak Manajemen SMK Muhammadiyah Kutowinangun untuk terus memberikan dukungan-dukungan terhadap Guru bisa berupa pemberian pujian atau dorongan moril dan materiil atas kontribusi Guru atau pemberian piagam penghargaan bagi setiap Guru yang berprestasi. Hal ini juga dapat ditingkatkan dengan cara 1.) pihak Manajemen SMK Muhammadiyah Kutowinangun dengan terus memberikan dukungan-dukungan & apresiasi pada setiap Guru yang berprestasi, 2.) pihak Manajemen memberikan kesempatan & dorongan pada Guru untuk terus mengembangkan bakat & kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Dengan tingginya dukungan yang di berikan Organisasi terhadap Guru-guru tentu membuat guru merasakan keberadaannya di hargai oleh Organisasi sehingga hal tersebut tentu memberikan dampak Kepuasan tersendiri bagi individu

guru dalam pekerjaannya di dalam Organisasi SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

5. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal tersebut menunjukkan tingkat Kepuasan Kerja Guru di SMK Muhammadiyah Kutowinangun cukup tinggi. Kepuasan Kerja memiliki hubungan erat dengan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang individu memiliki Komitmen Organisasi. SMK Muhammadiyah Kutowinangun merupakan sekolah swasta yang berdiri didalam sebuah Organisasi, tentu akan menimbulkan pengaruh antara Organisasi dengan sekolah itu sendiri. Keterlibatan individu dengan Organisasi secara terus-menerus sehingga menjadi bagian dari kehidupan individu Guru tentu menimbulkan efek kesesuaian individu terhadap Organisasi sehingga meningkatkan Kepuasan

Kerja Guru di dalam Organisasi.. meningkatnya Kepuasan Kerja tentu berdampak positif pada tingkat Komitmen Guru terhadap Organisasi khususnya Komitmen Afektif yang mana Komitmen Afektif merupakan suatu Komitmen yang muncul atas keinginan individu untuk berkomitmen terhadap Organisasi tanpa pamrih atau Guru secara sukarela memiliki rasa Komitmen yang tinggi terhadap Organisasi yang akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Guru sehingga memberikan kontribusi positif untuk terus memajukan kualitas pendidikan di Organisasi SMK Muhammadiyah Kutowinangun.

Daftar Pustaka

- Ardianto, Andika. 2009. Perceived Organization Support sebagai Pemediasi Pengaruh Keadilan Prosedural, Penghargaan, dan Dukungan Supervisor terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Surakarta. Skripsi Sarjana (Dipublikasikan), Surakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret
- Astuti Darmi Sih, 2010. Model Person Organization Fit (P-O FIT) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Universitas Stikubank, Vol. 17, No. I 43, Maret 2010 : 43-63
- Bangun Vabbiola Ollani, Supartha Gede I Wayan dan Subudi Made, 2017. Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Universitas Udayana, 6.5, 2017, ISSN: 2071-2102
- Dadie Badoeg Ikey Camela dan Nugraheni, 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Madu Baru Bantul Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* Universitas Diponegoro, No.13, Juni 2016 : 1-13
- Nurmala, Khirzah. 2015. Perceived Organizational Support (POS), Keadilan Organisasi dan Self-Monitoring sebagai Prediktor Organizational Cirizenship Behavior (OCB). Skripsi Sarjana (Dipublikasikan), Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

- Ulfah, Maria. 2016. Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening pada SMK Tamtama Karanganyar. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Kebumen : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
- Mursidta Silviana, 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen* Universitas Negeri Surabaya, Vol. 5 No. 1, 2017
- Putrana Yoga, Fathoni Aziz dan Warso Mukeri Moh, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT.Gelora Persada Mediatama Semarang. *Jurnal Manajemen* Universitas Pandanaran Semarang, Vol. 2 No. 2, Maret 2016
- Rismawan Eka Agus Putu, Supartha Gede Wayan dan Yasa Kerti Nyoman Ni, 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Uniersitas Udayana
- Bali, Vol. 3, No. 4, 2014 : 424-441
- Soekiman Susanto J.F.X, 2007. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan terhadap Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Universitas Kristen Petra, Vol. 9, No. 2, September 2007 : 89-98
- Taurisa Melina Chaterine dan Ratnawati Intan, 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Universitas Diponegoro, Vol. 19, No. 2, September 2012 : 170-187
- Tjun Han, Nugroho Agustinus, Kartika W, Kaihatu S. Thomas, 2012. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Universitas Kristen Petra, Vol. 14, No. 2, September 2012 : 109-117
- Ghozali. Imam, 2006. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang
- Andika, A. 2017. Perceived Organisational Support sebagai Pemediasi pengaruh keadilan Prosedural, penghargaan & Dukungan

- Supervisor terhadap Komitmen Afektif. Diambil dari <http://eprints.uns.ac.id/2061/1/99340209200908561.pdf>
Diakses tanggal 27 September 2017
- Landasan Teori Komitmen Organisasi. Bab II. Pusat Perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Diambil dari http://etheses.uin-malang.ac.id/1210/5/09410159_Bab_2.pdf diakses tanggal 29 September 2017
- Human Capital Journal, Person Organisation Fit. 2014. Diambil dari <http://humancapitaljournal.com/person-fit/> diakses tanggal 29 September 2017
- Journal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan. 2016. Perceived Organisational Support dengan Organizational Citizenship Behaviour. Diambil dari <https://jurnalimprovement.wdpress.com/2016/07/18/perceived-organizational-support-dengan-organizational-citizenship-behavior-ocb/> diakses tanggal 30 September 2017
- Landasan Teori. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bab II. Diambil dari <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-1-00235-MN%20Bab2001.pdf> diakses tanggal 19 September 2017
- Landasan Teori. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bab II. Diambil dari <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2012-1-00096-MN%20Bab2002.pdf> diakses tanggal 19 September 2017
- Landasan Teori. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bab II. Diambil dari <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2015-1-00182-MN%20Bab2001.pdf> diakses tanggal 3 Oktober 2017

