

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

Sefani Nurimanita

Manajemen S-1 Universitas Putra Bangsa
Email : sefaninurimanita13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *workplace happiness* dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi *workplace happiness* dan *person job fit*. Variabel terikat meliputi komitmen organisasi dan variabel pemediasi yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena responden yang relatif kecil sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, sobel test dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 25 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace happiness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Workplace Happiness* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat memediasi antara *workplace happiness* dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dapat memediasi antara *person job fit* dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: *workplace happiness*, *person job fit*, kepuasan kerja, komitmen organisasi

Abstract

This study aims to examine the effect of workplace happiness and person job fit on organizational commitment with job satisfaction as mediating variables. The variables in this study consisted of three types of variables, namely independent variables which included workplace happiness and person job fit. The dependent variable includes organizational commitment and the mediating variable is job satisfaction. The population in this study were the permanent teachers of the SMK Ma'arif 4 Kebumen foundation, totaling 43 people. The sampling technique is saturated sample because the respondents are relatively small so the entire population is used as a sample. Data collection technique used is questionnaires, data analysis used is instrument validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis testing, correlation analysis, Sobel test and path analysis. The data processing tool used is SPSS 25 for windows. The results of the study show that workplace happiness has a positive effect on job satisfaction. Person Job Fit has a positive effect on job satisfaction. Workplace Happiness has no effect on organizational commitment. Person Job Fit has a positive effect on organizational commitment. Job satisfaction can mediate between workplace happiness and organizational commitment and job satisfaction can mediate between person job fit and organizational commitment.

Keywords: *workplace happiness*, *person job fit*, job satisfaction, organizational commitment

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia dari keseluruhan aspek kepribadian manusia. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah pada dasarnya terjadi jika peningkatan kinerja guru terjadi secara optimal, kualitas guru akan tercermin dalam proses belajar mengajar yang sesuai dengan kurikulum.

Sekolah merupakan lembaga formal pendidikan yang memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Sehingga memerlukan guru sebagai tenaga profesional dengan tugas mendidik, mengajar, mengarahkan, menilai, melatih, mengevaluasi dan membimbing peserta didik. Tinggi rendahnya mutu pendidikan sebagaimana besar dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru sangat diperuntukan menentukan dalam proses pembelajaran kemudian akan tercermin bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ketika sebuah organisasi merasakan kenyamanan dan kepedulian yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan merasa terikat dengan perusahaan dan tidak akan berniat untuk meninggalkannya.

Dalam sebuah organisasi diperlukan komitmen yang tinggi. Komitmen yang tinggi mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Robbins (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain komitmen organisasi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakannya, ketika guru diberikan fasilitas dan kesejahteraan kerjanya terjamin serta *reward* ketika berhasil dalam pencapaian tujuan sekolah, jika guru yang berada pada pihak sekolah maka guru tersebut akan mencurahkan tenaga dan pikirannya pada sekolah tersebut. Keyakinan tentang pentingnya komitmen terhadap efektivitas organisasi tampaknya sejalan dengan guru yang memiliki keinginan kuat untuk terus bekerja di sekolah mereka saat ini dan dapat terus berkontribusi pada pencapaian tujuan. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat penting dalam kelangsungan dan kinerja sebuah organisasi. Sedangkan Menurut Wiseman (2017) komitmen organisasi adalah keinginan dari anggota untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu dan kesediannya untuk berprestasi untuk membanggakan nama organisasi. Sehingga guru diperuntukan untuk memiliki sikap kerja pada organisasi. Dengan hal itu diharapkan dapat mendorong guru untuk berkomitmen pada organisasi.

SMK Ma'arif 4 Kebumen merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta yang ada di Kabupaten Kebumen yang berdiri sejak tahun 1996. Jumlah tenaga pengajar yang bekerja di SMK Ma'arif 4 Kebumen tahun ajaran 2021/2022 sebanyak 43 orang. SMK ini memiliki 5 studi kejuruan yaitu teknik audio video, teknik pemeliharaan mekanik, teknik kendaraan

ringan, perbankan syariah dan usaha perjalanan wisata. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan wakil kepala personalia, diketahui bahwa komitmen guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen sudah baik, hal ini dibuktikan guru yang memiliki dedikasi yang tinggi dengan adanya tujuan yang sama dengan organisasi. serta guru yang mempunyai rasa bangga terhadap organisasi karena adanya hal tersebut dapat menjadi apresiasi tersendiri bagi guru bisa bekerja di SMK Ma'arif 4 Kebumen. Kesetiaan guru yang ditunjukkan dengan keinginan mereka tetap berada di SMK Ma'arif 4 Kebumen dapat dilihat dari lama kerja guru lebih dari 2 tahun. Bahwa komitmen organisasi dapat dilihat dari data masa kerja guru yang bekerja selama 3 sampai 10 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 26%, 11 sampai 20 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 51%, sedangkan guru yang bekerja selama 21 sampai 25 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 23%. Hal ini membuktikan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi dengan tetap bertahan karena 74% guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen bekerja lebih dari 11 tahun. Berdasarkan informasi diatas, maka penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen.

Salah satu faktor kunci yang mendorong komitmen guru adalah *workplace happiness*. Fenomena *workplace happiness* di SMK Ma'arif 4 Kebumen dibuktikan dengan guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen merasakan kebahagiaan di tempat kerja ketika adanya dukungan antar rekan kerja, menjalin hubungan antar rekan kerja dengan kegiatan rutin kajian bersama seperti mengadakan bimbingan rohani yang dilakukan setiap pertengahan bulan, senang dan bahagia ketika guru mendapatkan pengakuan terhadap prestasi dari organisasi karena bisa menghasilkan siswa yang unggul dalam pembentukan karakter serta adanya lingkungan kerja fisik yang memadai, lengkap dan nyaman untuk bekerja.

Selanjutnya, komitmen guru dipengaruhi oleh *person job fit*. Fenomena *person job fit* dibuktikan dari guru di SMK ini menguasai kemampuannya dalam bekerja dengan menjalankan sesuai kompetensi dan bidang yang dimilikinya dalam mengajar serta bekerja sesuai dengan SOP yang diterapkan. Kesesuaian pekerjaan di tempat kerja memiliki peran penting bagi guru dalam organisasinya. Dengan latar belakang pendidikan menjadikan kesesuaian pekerjaan ini sesuai dengan profesinya sebagai guru. Guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen kecenderungan memiliki *passion* mengajar sehingga guru merasakan puas ketika mampu memberikan keterampilan dan kemampuannya dalam mengajar kepada siswa-siswi karena memiliki kecocokan dengan pekerjaannya. Berdasarkan tabel daftar guru mata pelajaran bahwa guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen memiliki kesesuaian dengan kompetensi masing-masing yang dimiliki dalam mengajar

Fenomena kepuasan kerja bagi guru SMK Ma'arif 4 Kebumen dirasakan ketika menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja, guru yang melaksanakan tugas menyelesaikannya dengan tepat waktu, atasan yang

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

menunjukkan sikap terbuka dan perhatian pada sesama guru, memiliki gaji yang layak. Sehingga dengan adanya hal tersebut dapat menghasilkan kepuasan kerja dan menimbulkan komitmen organisasi pada guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Naderi (2011) bahwa kepuasan kerja ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri yang merupakan bagian daripada dimensi kepuasan kerja, dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workplace Happiness* Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *workplace happiness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen?
3. Apakah *workplace happiness* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen?
4. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen?
6. Apakah *workplace happiness* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen?
7. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen?

Tujuan Masalah

Tujuan penelitian terhadap guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap kepuasan kerja guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap komitmen organisasi guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.

4. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Durkin (2018:28) bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Setiawan (2017) Komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kemauan dalam bekerja
Kemauan karyawan untuk bekerja keras demi terciptanya tujuan perusahaan mencerminkan komitmen yang tinggi dari karyawan. Serta dapat digunakan untuk memperkirakan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.
- b. Kesetiaan terhadap perusahaan
Kesetiaan karyawan akan terlihat dengan wujud tekad dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan, dan mengamalkan tugas dan segala sesuatunya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- c. Kebanggaan terhadap perusahaan
Kebanggaan terkait dengan kepuasan diri terhadap keunggulan perusahaan. Terwujud antara lain karena organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, selain itu organisasi memiliki citra dan kredibilitas yang baik di masyarakat. Juga, karyawan yakin bahwa perusahaan akan mampu terus berkembang seiring dengan majunya informasi dan teknologi.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2007) Kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri
Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

- b. Gaji
Salah satu faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
- c. Supervisi/atasan
Atasan yang baik artinya mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- d. Rekan kerja
Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Workplace Happiness

Menurut Pryces dan Jones (2010: 137) kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Menurut Windasari dan Widyastuti (2014) Kebahagiaan di tempat kerja dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Hubungan positif dengan orang lain
Menurut Maryanto (2010) hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melalinkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan. Konsep mengenai hubungan positif dengan orang lain didasarkan pada bahwa manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan satu dengan yang lain sehingga aktivitas tidak terlepas dari adanya hubungan dengan orang lain.
- b. Pengakuan terhadap prestasi
Pengakuan terhadap prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Menurut Ruvendi (2005) prestasi hanya dapat diraih dengan mengarahkan segala kekuatan, kemampuan dan usaha yang ada dalam diri kita.
- c. Lingkungan kerja fisik
Menurut Munandar (2001) lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan peralatan pekerjaan yang memadai seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.
- d. Kompensasi
Menurut Alhempy (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada intensif.

- e. Kesehatan jasmani dan rohani
Konsep kesehatan berkaitan dengan setiap seseorang yang bekerja harus memiliki kondisi fisik dan psikis yang sehat, maka seseorang yang berada dalam kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki pikiran yang sehat pula sehingga dalam bekerja seseorang siap mengerjakan pekerjaan yang dilakukannya, dengan hal tersebut membuat mereka lebih bahagia. Kesehatan terdiri dari kategori sehat fisik dan rileks.

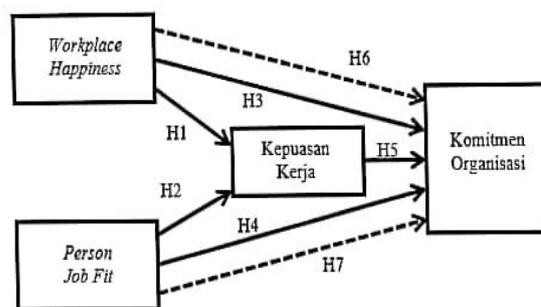
Person Job Fit

Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Menurut Allen dan Meyer dalam Ozag dan Duguma (2010) *Person Job Fit* dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Memahami dan menguasai tugas
Memahami dan menguasai fungsi teknis dalam tugas adalah kewajiban karyawan dalam bekerja agar dapat mengetahui sejauh mana kemampuan dalam bekerja.
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)
Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) merupakan keselarasan antara tindakan-tindakan individu untuk meraih tujuan-tujuan pribadi guna membantu pencapaian tujuan organisasi.
- c. Kemampuan di dalam pekerjaan
Karyawan tidak hanya dituntut mampu bekerja keras, loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Kemampuan interaksi sosial atau *soft skill* juga harus dimiliki dan dikembangkan oleh setiap karyawan.
- d. Kesesuaian karakteristik
Kesesuaian karakteristik merupakan kesesuaian yang ada didalam diri karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.
- e. Kesesuaian pekerjaan
Kesesuaian pekerjaan sangat penting bagi individu untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan. Karena lingkungan bisa menjadi nilai-nilai yang bisa digunakan oleh seseorang untuk mencapai keberhasilan.

Model Empiris

Gambar 1
Model Empiris



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

Hipotesis

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
- H2: *Person Job Fit* berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
- H3: *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
- H4: *Person Job Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
- H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
- H6: *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
- H7: *Person Job Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rancangan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidak adanya hubungan antara dua atau lebih dari variabel yang akan diukur, bila terdapat hubungan maka seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen yang berjumlah 43 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah

seluruh Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen yang berjumlah 43 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, studi pustaka, dan menyebar kuesioner/angket.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	29	67%
Perempuan	14	33%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
25-30	2	5%
31-40	16	37%
41-49	17	39%
>50	8	19%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S1	39	91%
S2	4	9%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
3-10 tahun	11	26%
11-20 tahun	22	51%
21-25 tahun	10	23%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

Analisis Statistik

Komitmen Organisasi 0,738 0,60 Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas *Workplace Happiness*

No	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	Butir 1	0,629	0,3008	0,000	Valid
2	Butir 2	0,667	0,3008	0,000	Valid
3	Butir 3	0,704	0,3008	0,000	Valid
4	Butir 4	0,666	0,3008	0,000	Valid
5	Butir 5	0,593	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas *Person Job Fit*

No	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	Butir 1	0,673	0,3008	0,000	Valid
2	Butir 2	0,660	0,3008	0,000	Valid
3	Butir 3	0,664	0,3008	0,000	Valid
4	Butir 4	0,641	0,3008	0,000	Valid
5	Butir 5	0,677	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	Butir 1	0,688	0,3008	0,000	Valid
2	Butir 2	0,619	0,3008	0,000	Valid
3	Butir 3	0,714	0,3008	0,000	Valid
4	Butir 4	0,738	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

No	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	Butir 1	0,743	0,3008	0,000	Valid
2	Butir 2	0,779	0,3008	0,000	Valid
3	Butir 3	0,765	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

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

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	r kritis	Status
<i>Workplace Happiness</i>	0,688	0,60	Reliabel
<i>Person Job Fit</i>	0,619	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,714	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9. Diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach'alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Uji Multikolinearitas Substruktural I

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Workplace Happiness</i>	0,635	1,575
<i>Person Job Fit</i>	0,635	1,575

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 11. Uji Multikolinearitas Substruktural II

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Workplace Happiness</i>	0,520	1,922
<i>Person Job Fit</i>	0,492	2,032
Kepuasan Kerja	0,438	2,285

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

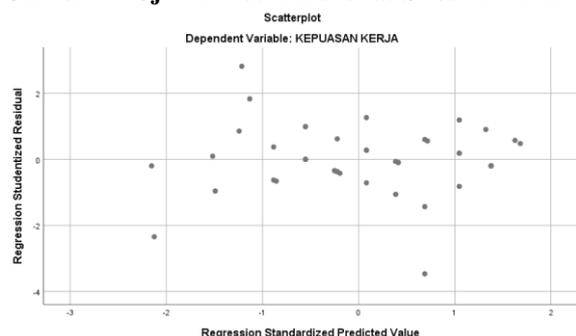
Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heterokedasititas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari dari pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

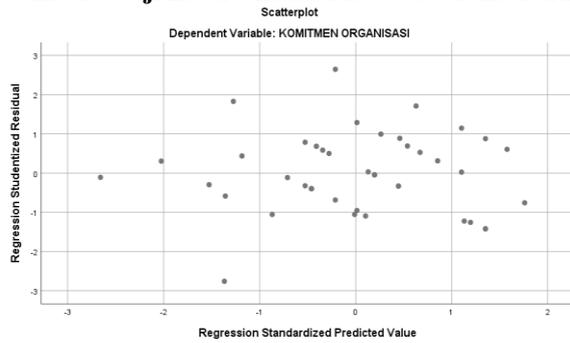
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



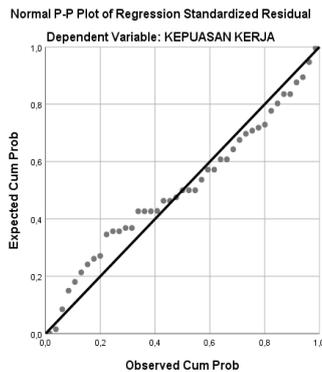
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka hasil ini dapat disimpulkan jika model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

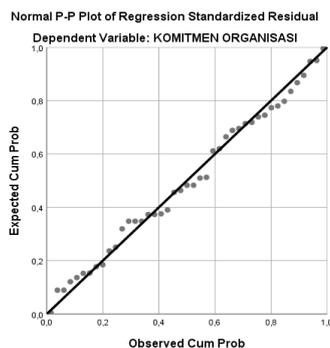
Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Gambar 5. Uji Normalitas Substruktural II



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4 dan 5 di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan menggunakan rumus $df = n - k$ ($43 - 2 = 41$) diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,01954.

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

Model	Coefficients ^a		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	1,209	1,606		,753	,456
Workplace Happiness	,344	,116	,390	2,969	,005
Person Job Fit	,375	,110	,447	3,408	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan bahwa:

a. *Workplace Happiness* (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Berdasarkan pada tabel 12 dapat dilihat jika variabel *workplace happiness* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,969 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,01954 ($2,969 > 2,01954$). Dilihat dari signifikansi, *workplace happiness* memiliki nilai sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan jika variabel *Workplace Happiness* (X_1) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dapat disimpulkan H_1 diterima.

b. *Person Job Fit* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Berdasarkan pada tabel 12 dapat dilihat jika variabel *person job fit* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,408 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,01954 ($3,408 > 2,01954$). Dilihat dari signifikansi *person job fit* memiliki nilai sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan jika variabel *Person Job Fit* (X_2) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dapat disimpulkan H_2 diterima

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
1 (Constant)	,625	1,448		,431	,669
Workplace Happiness	-,068	,115	-,086	-,594	,556
Person Job Fit	,258	,112	,341	2,301	,027
Kepuasan Kerja	,491	,142	,545	3,466	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan bahwa:

- Workplace Happiness* (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y_2)
 Berdasarkan pada tabel 13 dapat dilihat jika variabel *workplace happiness* memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,594 yang berarti lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,02108 (-0,594 < 2,02108). Dilihat dari signifikansi, *workplace happiness* memiliki nilai sebesar 0,556 > 0,05. Hal ini berarti dapat disimpulkan jika variabel *Workplace Happiness* (X_1) terbukti tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y_2) dapat disimpulkan H_3 ditolak.
- Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi
 Berdasarkan pada tabel 13 dapat dilihat jika variabel *person job fit* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,301 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,02108 (2,301 > 2,02108). Dilihat dari signifikansi *person job fit* memiliki nilai sebesar 0,027 < 0,05. Hal ini berarti dapat disimpulkan jika variabel *Person Job Fit* (X_2) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_2) dapat disimpulkan H_4 diterima.
- Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
 Berdasarkan pada tabel 13 dapat dilihat jika variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,466 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,02108 (3,466 > 2,02108). Dilihat dari signifikansi kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini berarti dapat disimpulkan jika variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_2) dapat disimpulkan H_5 diterima.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan

bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel terikat yang ada.

Tabel 14. Hasil Output Koefisien Determinansi Struktural I

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,541	1,02502

a. Predictors: (Constant), Person Job Fit , Workplace Happiness
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,541 atau dapat diartikan sebesar 54,1% kepuasan kerja pada SMK Ma'arif 4 Kebumen dipengaruhi oleh *workplace happiness* (X_1) dan *person job fit* (X_2) sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,545	,91794

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Workplace Happiness, Person Job Fit
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,545 atau dapat diartikan sebesar 54,5% komitmen organisasi pada SMK Ma'arif 4 Kebumen dipengaruhi oleh *workplace happiness* (X_1) dan *person job fit* (X_2) sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui korelasi antar variabel *Workplace Happiness* (X_1), *Person Job Fit* (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1).

Tabel 16. Analisis Korelasi Correlations

		Workplace Happiness	Person Job Fit	Kepuasan Kerja
Workplace Happiness	Pearson Correlation	1	,604**	,660**
	Sig. (2-Tailed)		,000	,000
	N	43	43	43
Person Job Fit	Pearson Correlation	,604**	1	,683**
	Sig. (2-Tailed)	,000		,000
	N	43	43	43
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,660**	,683**	1
	Sig. (2-Tailed)	,000	,000	
	N	43	43	43

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).
 Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

Berdasarkan tabel 16 output SPSS tersebut, nilai korelasi antara *Workplace Happiness* terhadap *Person Job Fit* sebesar 0,604 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara *Workplace Happiness* dengan *Person Job Fit*.

Sobel Test

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

Gambar 6. Uji Sobel Struktural I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.344	Sobel test: 2.25103049	0.07503408	0.02438361
b 0.491	Aroian test: 2.19867452	0.07682083	0.02790107
s _a 0.116	Goodman test: 2.30731409	0.07320373	0.02103732
s _b 0.142	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan *p-value* atau signifikan 0,02438361 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *workplace happiness* (X1) terhadap komitmen organisasi (Y2).

Gambar 7. Uji Sobel Struktural II

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.375	Sobel test: 2.42761081	0.07584618	0.01519864
b 0.491	Aroian test: 2.37771196	0.07743789	0.01742043
s _a 0.110	Goodman test: 2.48078911	0.07422034	0.01310919
s _b 0.142	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan *p-value* atau signifikan 0,01519864 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *person job fit* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y2).

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

Substruktural I

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

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,562} = 0,661$$

$$Y_1 = 0,390 X_1 + 0,447 X_2 + 0,661$$

Substruktural II

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

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,578} = 0,649$$

$$Y_2 = -0,086 X_1 + 0,341 X_2 + 0,545 Y_1 + 0,649$$

Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Langsung (Direct Effect/DE)

$$X_1 \longrightarrow Y_1 = 0,390$$

$$X_2 \longrightarrow Y_1 = 0,447$$

$$X_1 \longrightarrow Y_2 = -0,086$$

$$X_2 \longrightarrow Y_2 = 0,341$$

$$Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,545$$

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect/IE)

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,390 \times 0,545 = 0,212$$

$$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,447 + 0,545 = 0,243$$

Pengaruh Total (Total Effect)

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,390 + 0,212 = 0,602$$

$$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,447 + 0,243 = 0,690$$

$$X_1 \longrightarrow Y_2 = -0,086$$

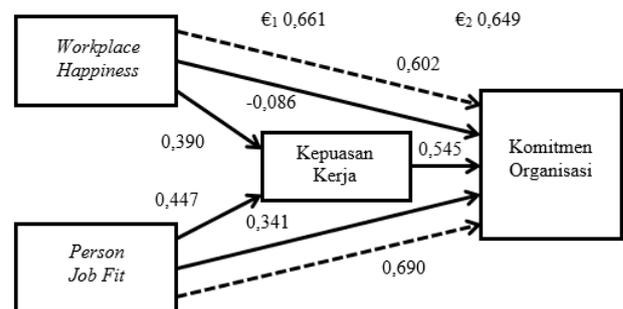
$$X_2 \longrightarrow Y_2 = 0,431$$

$$Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,545$$

Diagram Jalur

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

Gambar 8. Diagram Jalur



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 8 diagram jalur dapat dijelaskan bahwa variabel *workplace happiness* berpengaruh sebesar 0,390 terhadap kepuasan kerja, variabel *person job fit* berpengaruh sebesar 0,447 terhadap kepuasan kerja, variabel *workplace happiness* berpengaruh sebesar -0,086 terhadap komitmen organisasi, variabel *person jib fit* berpengaruh sebesar 0,341 terhadap komitmen organisasi, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh sebesar 0,545 terhadap komitmen

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen, dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *Workplace Happiness* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang pertama untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,969 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,01954 ($2,969 > 2,01954$) dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa *workplace happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

2. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang kedua untuk mengetahui *person job fit* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji diperoleh t_{hitung} sebesar 3,408 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,01954 ($3,408 > 2,01954$) dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Workplace Happiness* Terhadap Komitmne Organisasi

Pengujian hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar -0,594 yang berarti lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,02108 ($-0,594 < 2,02108$) dengan tingkat signifikan $0,556 > 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa *workplace happiness* ditolak tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, dalam penelitian ini guru SMK Ma'arif 4 Kebumen tidak perlu diragukan lagi komitmennya terhadap organisasi karena dilihat dari masa kerjanya sudah lama di SMK Ma'arif 4 Kebumen.

4. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis yang keempat untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi t_{hitung} sebesar 2,301 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,02108 ($2,301 > 2,02108$) dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis yang kelima untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi t_{hitung} sebesar 3,466 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,02108 ($3,466 > 2,02108$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh *Workplace Happiness* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel pemeditasi sebesar $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,390 \times 0,545 = 0,212$. Dari hasil sobel test pada struktural I menunjukkan bahwa $test\ statistic > t_{tabel}$ yaitu $2,251 > 2,01954$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,024 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memeditasi hubungan antara *workplace happiness* terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.

7. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel pemeditasi sebesar $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,447 \times 0,545 = 0,243$. Dari hasil sobel test pada struktural II menunjukkan bahwa $test\ statistic > t_{tabel}$ yaitu $2,427 > 2,01954$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memeditasi hubungan antara *person job fit* terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *workplace happiness* dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)" dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Workplace Happiness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen. Artinya semakin tinggi *workplace happiness* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma,arif 4 Kebumen.
2. *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepausan kerja pada guru SMK Ma'arif 4 Kebumen. Artinya semakin tinggi *person job fit* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
3. *Workplace Happiness* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen. Artinya bahwa *workplace happiness* yang dimiliki setiap guru tidak mempengaruhi komitmen guru pada organisasi.
4. *Person Job Fit* memiliki penagruh positif dan signfikan terhadap komitmen organisasi pada guru SMK Ma'arif 4 Kebumen. Artinya semakin tinggi *person job fit* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen.
6. Kepuasan kerja merupakan variabel pemeditasi pengrauh *workplace happiness* terhadap komitmen organisasi. Apabila ingin meningkatkan komitmen organisasi melalui *workplace happiness* maka harus meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebagai perantara antara *workplace happiness* terhadap komitmen organisasi.
7. Kepuasan kerja merupakan variabel pemeditasi pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi. Apabila ingin meningkatkan komitmen organisasi melalui *person job fit* maka harus

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebagai perantara antara *person job fit* terhadap komitmen organisasi.

Keterbatasan

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

1. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja yaitu *workplace happiness*, *person job fit* dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei (*cross sectional*) pada guru tetap yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan eksperimen atau longitudinal supaya lebih jelas menggambarkan korelasi atau hubungan antar variabel yang representatif.

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 dilakukan pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace happiness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *workplace happiness* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, SMK Ma'arif 4 Kebumen diharapkan dapat mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja dengan cara menjalin hubungan baik sesama rekan kerja dengan melakukan kegiatan yang menyenangkan dan bahagia seperti mengadakan pembinaan rohani yang dilakukan setiap hari jumat di setiap bulannya sehingga dengan hal ini dilakukan maka menimbulkan kepuasan kerja yang meningkat.
- b. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik *person job fit* yang dimiliki oleh guru maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Guru merasa adanya kesesuaian antara tugas pekerjaan dengan karakteristik yang dimiliki seperti mengajar dengan mata pelajaran sesuai latar belakang pendidikannya. Oleh karena itu, guru SMK Ma'arif 4 Kebumen perlu tetap mempertahankan *person job fit*, dengan pelatihan mengembangkan potensi guru melalui seminar, *workshop*, dan musyawarah guru mata pelajaran. Ketika organisasi memberikan pelatihan pada guru maka

akan menambah *skill* dan pengetahuan guna menunjang proses pembelajaran guru saat bekerja. Dengan adanya pelatihan, guru akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya sehingga akan tetap berkomitmen pada organisasi tersebut.

- c. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, SMK Ma'arif 4 Kebumen untuk mempertahankan kepuasan kerja dengan adanya suasana kekeluargaan yang erat di dalam sekolah seperti makan bersama dengan rekan kerja serta dalam penerapan sistem kompensasi agar lebih ditingkatkan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta menggunakan azas keadilan dan kelayakan. Dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan komitmen guru pada organisasi.

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, 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 organisasi selain dipengaruhi oleh *workplace happiness*, *person job fit*, dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin dapat diteliti 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

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, O. V., Supartha, I. 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, 6(5), 2071-2102.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 4 Kebumen)

- _____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: UNDIP.
- _____. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). *Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*. Jurnal EMPATI, 8(4), 665-671.
- Naderi Anari, Nahid. 2012. *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment*, Vol 24, Iss 4. pp 256 ± 269.
- Pryce dan Jones, J., (ed) (2010). *Happiness at Work: Maximizing your psychological capital for success*. Inggris: Wiley-Blackwell.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta.
- Stefani, G. (2020). *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan PT Segar Dengan Happiness At Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Agora, 8(1).
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Wiseman, N., Ngirande, H., & Setati, S. T. (2017). *Existing organizational culture typologies and organizational commitment at a selected higher education institution in South Africa*. Investment Management and Financial Innovations, 14(2), 242–251