

PENGARUH PERSON ORGANIZATIONAL FIT, KEADILAN KOMPENSASI, DAN PERAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan KHN Official di Kebumen)

Sri Aulia Febrianti

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
betryahmawati504@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan KHN Official di Kebumen). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan KHN Official yang berjumlah 45 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25 For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara bersama-sama *person organization fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan berpengaruh parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official.

Kata Kunci: *person organization fit*, keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of person organization fit, compensation fairness, and the role of leadership on job satisfaction (a study on KHN Official employees in Kebumen). Data collection in this study used a questionnaire. Respondents in this study were KHN Official employees, totaling 45 employees. This study uses descriptive and statistical analysis techniques including validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and the coefficient of determination using the SPSS 25 For Windows program. The results of this study indicate that the variable person organization fit influences job satisfaction, compensation justice influences job satisfaction, the role of leadership influences job satisfaction and simultaneously person organization fit, compensation justice, and the role of leadership has a partial and simultaneous effect on employee job satisfaction KHN Official.

Keywords: *person organization fit, compensation fairness, leadership role, and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan aset yang sangat penting, karena sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai penghasil produk barang atau jasa yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2002:10), sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seperti halnya pada salah satu perusahaan konveksi jas hujan di Kebumen yaitu KHN Official.

KHN Official adalah suatu perusahaan konveksi pembuatan jas hujan yang didirikan pada tahun 2008 di Desa Tanah Sari, Alian, Kebumen. KHN Official berkembang pesat dan sudah mendistribusikan jas hujannya sampai ke luar kota bahkan provinsi.

Istijanto (2006:1) karyawan merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup disamping aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti, modal, bangunan, gedung, mesin, peralatan kantor dan persediaan barang. Setiap individu dalam organisasi memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai

dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan (Rivai, et al., 2016). Seorang karyawan yang terpenuhi segala kebutuhan, maka menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai yang dianut individu tersebut. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja menjadi bentuk penyampaian atas perasaan karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, yang nantinya akan menimbulkan rasa kebersamaan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Riski & Widiana, 2020). Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan KHN Official mengatakan bahwa mereka puas dengan adanya pimpinan yang sangat mengayomi karyawannya dan fasilitas-fasilitas serta gaji yang diberikan oleh pimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah person organization fit. Person organization fit merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya mulai dari pemikiran, karena organisasi berperan penting terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja dari individu tersebut. Sehingga, diperlukan faktor-faktor yang mendukung untuk penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasi. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan maka organisasi harus selalu dapat memberikan kinerja yang baik. Selain itu, tingginya person organization fit seorang karyawan, akan lebih cenderung melihat dan mengenali kesamaan mereka dengan organisasi karena karyawan lebih tertarik dan lebih menyingkapi untuk tetap bekerja bersama dengan orang lain yang memiliki perspektif yang sama. Alasan lain adalah bahwa karyawan memiliki kebutuhan yang kuat untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka. Dengan demikian persepsi karyawan tentang person organization fit akan dapat mengarahkan karyawan untuk memiliki persepsi positif pada pekerjaan atau organisasi dan membentuk perilaku kerja.

Person organization fit merupakan kunci utama untuk mengurangi turn over intention. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara karyawan dengan organisasi tempat kerja, maka individu tersebut cenderung akan meninggalkan tempat kerjanya (Octaviani, 2015). Berdasarkan wawancara dengan pimpinan KHN Official, untuk menyesuaikan secara individu dan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga karyawan merasa puas, salah satunya pimpinan melakukan pendekatan sehingga karyawan merasa semangat dan nyaman antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan rekan kerjanya, maupun dengan lingkungan kerjanya serta pekerjaannya.

Selain adanya person organization fit, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keadilan kompensasi. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan KHN Official, pimpinan memperlakukan seadil mungkin mengenai gaji

yang diberikan berdasarkan keuletan, hasil, dan kehadiran, serta pada porsi masing-masing karyawannya. Menurut Simamora (2004), imbalan adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi. Salah satu jenis imbalan adalah imbalan finansial atau kompensasi. Kompensasi berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Milkovich dan Newman (2002), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk kembalian finansial, pelayanan nyata, dan tunjangan karyawan yang diterima sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2000). Asas adil yaitu besarnya kompensasi yang dibayar harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, masa kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Asas layak yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Tidak lepas dari keadilan kompensasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan dan kepuasan merupakan elemen penting yang harus dimiliki tidak hanya kalangan manajemen dalam bisnis, tetapi juga karyawan yang menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tersebut. Memimpin adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam kelompok. Berhasil tidaknya sebuah perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan tujuannya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Menurut Mangkunegara (2017:143), kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan kepuasan karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan kepuasan dalam diri pegawai, kolega maupun pimpinan itu sendiri.

Menurut Sweeney dan McFarlin (2002), kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan KHN Official, pimpinan selalu berusaha membuat hubungan baik dengan karyawannya dan memberikan arahan serta dorongan kepada karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) dalam Wibowo (2011:3) menyatakan bahwa pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang

bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Person Organization Fit, Keadilan Kompensasi, dan Peran Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan KHN Official di Kebumen)”.

METODE

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan. Objek penelitian yang digunakan pada fenomena penelitian ini adalah person organizational fit, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan sebagai variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Supriati, 2012:38).

Subjek penelitian adalah memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang, tempat, dan data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan (Arikunto, 2016:26). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan KHN Official yang berjumlah 45 orang.

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KHN Official.

Menurut Handayani (2020), teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Pada penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan KHN Official yang berjumlah 45 responden.

Gambaran Umum Perusahaan

Pada saat itu sebelum membuka usaha, sang pemilik mencoba mencari pengalaman dalam menjahit, setelah pengalaman dan keterampilan yang didapat tersebut sudah di rasa cukup baik, akhirnya pemilik usahapun memutuskan untuk mendirikan sebuah usaha tekstil. Dan tepatnya pada tahun 2008 berdirilah KHN Official dengan modal awal uang sebesar Rp2.000.000, dengan 1 unit mesin jahit, dan 1 unit mesin pres serta 1 unit mesin potong yang didapatkan dari bantuan pemerintah sebagai modal usaha untuk pelaku UMKM. Pada awal didirikan bentuk usaha ini masih UMKM Jas Hujan Karya Hasil Nusantara namun saat ini telah mengalami perkembangan menjadi CV. KHN Official.

KHN Official adalah perusahaan home industri yang dipimpin oleh Bapak Nurkholis selaku pemilik usaha. Dahulu yang semula produksi hanya di lakukan oleh pelaku

usaha sendiri namun saat ini sudah memiliki 45 karyawan. Pemasaran awal yang dilakukan oleh KHN Official yaitu dengan menjajakan secara berkeliling ke daerah Kebumen serta menawarkan produknya ke swalayan yang ada di Kebumen. Namun saat ini produknya sudah merambah ke berbagai wilayah di Indonesia melalui platform jual beli online.

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diolah sebanyak 45 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sehingga dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	31	69%
2.	Perempuan	14	31%
Total		45	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel IV-1 diatas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (69%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (31%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada karyawan KHN Official yaitu laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data yang diolah sebanyak 45 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, sehingga dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-2

Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1.	18 - 27 Tahun	24	53%
2.	28 - 37 Tahun	16	36%
3.	> 37 Tahun	5	11%
Total		45	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel IV-2, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan umur 18-27 tahun sebanyak 24 orang (53%), responden dengan umur 28-37 tahun sebanyak 16 orang (36%) dan responden dengan umur >37 tahun sebanyak 5 orang (11%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada karyawan KHN Official berumur 18-27 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data yang diolah sebanyak 45 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan, sehingga dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-3

Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMK/SMA	45	100%
Total		45	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel IV-3 diatas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan pendidikan SMK/SMA sebanyak 45 orang (100%). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh responden pada karyawan KHN Official berpendidikan SMK/SMA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diolah sebanyak 45 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, sehingga dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-4

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 Tahun	7	16%
2.	1 - 5 Tahun	29	64%
3.	> 6 Tahun	9	20%
Total		45	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel IV-4 diatas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 7 orang (16%), responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 29 orang (64%) dan responden dengan lama bekerja > 6 tahun sebanyak 9 orang (20%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada KHN Official memiliki masa kerja 1-5 tahun. **Analisis Statistik**

Uji Validitas

Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya Penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS 25 for windows* dalam melakukan perhitungan pengolahan data. Diperoleh dari perhitungan pengolahan data sampel sebanyak 45 responden dengan menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yang berupa *SPSS 25 for windows*.

1.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $> 0,05$. Jika item mempunyai r hitung $< 0,05$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai $r_{hitung} > 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid. Atau kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Hasil uji validitas kuesioner kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

Nomor Item	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0,761	0.2940	Valid
2	0,868	0.2940	Valid
3	0,676	0.2940	Valid
4	0,440	0.2940	Valid
5	0,476	0.2940	Valid
6	0,895	0.2940	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel IV-5 diatas menunjukkan bahwa kuesioner kepuasan kerja (Y) yang berisi 6 (enam) butir pernyataan seluruh

butirnya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{Hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{Tabel} .

Hasil uji validitas kuesioner *person organizational fit* (X) yang terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Person Organizational Fit

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0,731	0.2940	Valid
2	0,772	0.2940	Valid
3	0,809	0.2940	Valid
4	0,603	0.2940	Valid
5	0,443	0.2940	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel IV-6 diatas menunjukkan bahwa kuesioner *person organizational fit* (X) yang berisi 5 (lima) butir pernyataan seluruh butirnya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{Hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{Tabel} .

Hasil uji validitas kuesioner keadilan kompensasi (X2) yang terdiri dari 4 (empat) butir pernyataan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Keadilan Kompensasi

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0,820	0.2940	Valid
2	0,927	0.2940	Valid
3	0,871	0.2940	Valid
4	0,853	0.2940	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel IV-7 diatas menunjukkan bahwa kuesioner keadilan kompensasi (X2) yang berisi 4 (empat) butir pernyataan seluruh butirnya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{Hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{Tabel} .

Hasil uji validitas kuesioner peran kepemimpinan (X3) yang terdiri dari 4 (empat) butir pernyataan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Peran Kepemimpinan

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0,820	0.2940	Valid
2	0,893	0.2940	Valid
3	0,884	0.2940	Valid
4	0,801	0.2940	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel IV-8 diatas menunjukkan bahwa kuesioner peran kepemimpinan (X3) yang berisi 4 (empat) butir pernyataan seluruh butirnya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{Hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{Tabel} .

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner kepuasan kerja (Y), *person organizational fit* (X), keadilan kompensasi (X2), dan peran kepemimpinan (X3). Uji reliabilitas ini mengacu pada *cronbach's alpha*.

Menguji reliabilitas butir:

- Jika *cronbac Alpha* > 0,60 atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika *cronbac Alpha* < 0,60 atau 60% maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV-9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Varia bel	Koef isien Reliabil itas	Bat as Penerimaan	Keter angan
1	Kepu asan Kerja (Y) <i>Perso n Organizational Fit</i> (X)	0,79	0,60	Reliab el
2	Keadilan Kompensasi (X2)	0,70	0,60	Reliab el
3	Peran Kepemimpinan (X3)	0,88	0,60	Reliab el
4		0,86	0,60	Reliab el

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel IV-9 diatas menunjukkan bahwa 4 (empat) variabel kuesioner tersebut semuanya reliabel (handal), karena dapat dilihat pada tabel koefisien *cronbach's alpha* yang dinilai menunjukkan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik dengan langkah-langkah perhitungannya adalah sebagai berikut:

Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1 (satu)). Berikut pengujian multikolinieritas variabel penelitian:

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Person	0,646	1,549
Organizational Fit		
Keadilan	0,625	1,599
Kompensasi		
Peran	0,645	1,550
Kepemimpinan		

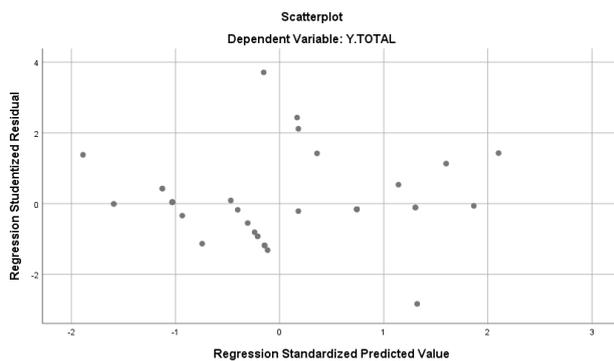
Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel IV-10, seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksud untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

Gambar IV-1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



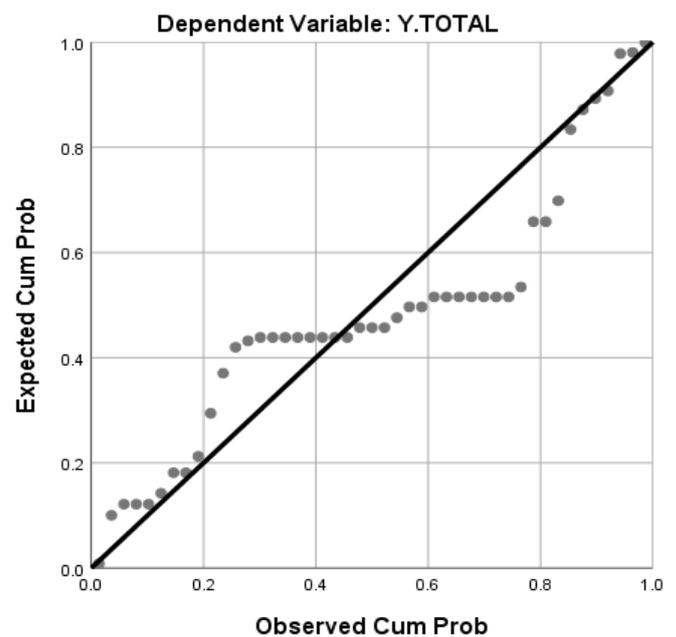
Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan Gambar IV-1, grafik uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah nilai residual suatu data yang telah distandarisasikan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan Gambar IV-2, dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel *person organizational fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut.

Tabel IV-11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	.087	.779	.112	.912
	X1.TOTAL	.979	.058	.794	6.856
	X2.TOTAL	.116	.047	.117	4.43
	X3.TOTAL	.167	.044	.179	8.02

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan data yang diolah, maka persamaan regresi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -.087 + 0.979X_1 + 0.116X_2 + 0.167X_3 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a)

Jika variabel *person organizational fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan = 0 maka nilai kepuasan kerja sebesar -.087.

2. Independen

a. $b_1 = .979$

Koefisien regresi untuk variabel *person organizational fit* (X) sebesar 0.979, artinya jika *person organizational fit* meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan KHN Official akan meningkat sebesar 0.979.

b. $b_2 = .116$

Koefisien regresi untuk variabel keadilan kompensasi (X₂) sebesar .116, artinya jika keadilan kompensasi meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan KHN Official akan meningkat sebesar 0.116.

c. $b_3 = .167$

Koefisien regresi untuk variabel peran kepemimpinan (X₃) sebesar 0.167, artinya jika peran kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan KHN Official akan meningkat sebesar 0.167.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial antara variabel *person organizational fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official. Hasil uji t menggunakan bantuan program SPSS 25 for windows dapat dilihat pada tabel uji t berikut:

Tabel IV-12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.087	.779		.112	.912	
	X1.TOTAL	.979	.058	.794	16.856	.000	
	X2.TOTAL	.116	.047	.117	2.443	.019	
	X3.TOTAL	.167	.044	.179	3.802	.000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel IV-12, taraf signifikan (a) sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ($df = n - k$) = $45 - 4 = 41$, maka diperoleh nilai t_{Tabel} sebesar 2.01954.

a. Pengaruh *person organizational fit* terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{Hitung} sebesar 16.856 > t_{Tabel} sebesar 2,01954. Hal ini menyatakan bahwa H1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau diterima terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official.

b. Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{Hitung} sebesar 2,443 > t_{Tabel} sebesar 2,01954. Hal ini menyatakan bahwa H2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau diterima terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official.

c. Pengaruh peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{Hitung} sebesar 3,802 > t_{Tabel} sebesar 2,01954. Hal ini menyatakan bahwa H3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau diterima terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F berguna untuk mengetahui secara simultan variabel *person organizationa fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official. Penentuan F_{tabel} dengan rumus:

$$Df_1 = k - 1$$

$$Df_2 = n - k$$

Yaitu dimana k merupakan jumlah variabel yang diteliti dan n adalah jumlah responden atau sampel penelitian.

$$Df_1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df_2 = 45 - 4 = 41$$

Berikut hasil uji F dengan bantuan program SPSS 25 for windows dapat dilihat pada tabel uji F berikut:

Tabel IV-13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.	
1	Regression	133.458	3	44.486	219.239.000 ^b
	Residual	8.319	41	.203	
	Total	141.778	44		

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel IV-13, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 219.239 dengan nilai signifikan $0.000 > F_{tabel} = 2.83$, maka dapat disimpulkan bahwa *person organizationa fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berguna untuk melihat variabel bebas dalam menerapkan variabel terikat. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 for windows, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut:

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.937	.941	.45046

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel IV-14, menunjukkan nilai determinasi *R Square* diperoleh 0,941 atau 94,1%, artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *person organizationa fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan. Sedangkan sisanya 5,9% (100% - 94,1%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *person organizationa fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official. Penulis telah melakukan pengumpulan data di KHN Official dengan menggunakan wawancara, observasi, dan menyebarkan kuesioner secara langsung. Hasil data yang terkumpul berasal dari jawaban responden mengenai kuesioner yang telah disebarkan kemudian dilakukan analisis untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan oleh penulis sebelumnya. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi program SPSS 25 for windows dengan pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut:

- Pengaruh Person Organizationa Fit terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KHN Official.

Berdasarkan analisis untuk variabel *person organizational fit* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *person organizational fit* yang dimiliki individu dengan organisasi pada KHN Official, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan KHN Official. Dapat dibuktikan dengan uji regresi linear berganda variabel *person organizational fit* sebesar 0,979. Pengaruh variabel *person organizational fit* KHN Official adalah signifikan berdasarkan hasil aplikasi program SPSS 25 for windows, nilai *t*Hitung sebesar 16,856 > *t*Tabel sebesar 2.01954 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,050.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit (Astutik, Ria Chandra Kartika, Dessya

Putri Ayu, Tri Okta Ratnaningtyas. 2022) dan Dampak *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Renita Yeldiana Kodarisman, Meily Margaretha. 2022) yang menyatakan bahwa *person organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KHN Official.

Berdasarkan analisis untuk variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan kompensasi yang dimiliki pimpinan KHN Official, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan KHN Official.

Dapat dibuktikan dengan uji regresi linear berganda variabel keadilan kompensasi sebesar 0,116. Pengaruh variabel keadilan kompensasi KHN Official adalah signifikan berdasarkan hasil aplikasi program SPSS 25 for windows, nilai *t*Hitung sebesar 2,443 > *t*Tabel sebesar 2.01954 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 < 0,050.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Turnover Tention tenaga keperawatan, studi di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang (Yudo Astiko, 2012) yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KHN Official.

Berdasarkan analisis untuk variabel peran kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi peran kepemimpinan yang dimiliki pimpinan KHN Official, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan KHN Official.

Dapat dibuktikan dengan uji regresi linear berganda variabel keadilan kompensasi sebesar 0,167. Pengaruh variabel peran kepemimpinan KHN Official adalah signifikan berdasarkan hasil aplikasi program SPSS 25 for windows, nilai *t*Hitung sebesar 3,802 > *t*Tabel sebesar 2.01954 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,050.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur (Windi Dwi Aprillianto, Sri Mintarti, Irsan Tricahyadinata. 2019) yang

menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian skripsi penulis tentang “Person Organizationa Fit, Keadilan Kompensasi, dan Peran Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KHN Official (Studi pada Karyawan KHN Official di Kebumen)” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai person organizationa fit di KHN Official menunjukkan bahwa variabel person organizationa fit mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik person organizationa fit yang dimiliki individu dengan organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan KHN Official.
2. Hasil penelitian mengenai keadilan kompensasi di KHN Official menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keadilan kompensasi yang dimiliki pimpinan KHN Official, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan KHN Official.
3. Hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan di KHN Official menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik peran kepemimpinan yang dimiliki pimpinan KHN Official, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan KHN Official.
4. Hasil penelitian mengenai person organizationa fit, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya pada variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aprillianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 82-93.

Astiko, Y., DJASTUTI, I., & MAS'UD, F. (2012). *analisis pengaruh kepemimpinan dan keadilan Kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya Pada turnover intention tenaga keperawatan (Studi di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).

Astuti, S. D. (2010). Model person-organization fit (PO Fit Model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(1), 24269.

Astutik, A., Kartika, R. C., Ayu, D. P., & Ratnaningtyas, T. O. (2022). PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT. *MAP (Midwifery and Public Health) Journal*, 2(1), 25-35.

Atmadja, Stanley S. (2012). *Inside the Giant Leap: How Abundance Mind Creates Performing Climate to Achieve Extraordinary Result*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Autry, C. W., Daugherty, P.J., 2003. Warehouse operation employees: linking personorganization fit, job satisfaction and coping response. *Journal of Business Logistic*, Vol. 24, 1, 171-197

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Farooqui, S., and Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*. 11: 122-129.

Firdaus, E. Z. (2017). *Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor Pos*

- Cirebon (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*. Deepublish.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, R. M., Tjahjono, H. K., & Fauziyah, F. (2017). Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 8(1), 45-60.
- Kodarisman, R. Y., & Margaretha, M. (2022). DAMPAK PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), 391-406.
- Kodarisman, R. Y., & Margaretha, M. (2022). DAMPAK PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), 391-406.
- Koesmono H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lodyono, E. M. (2017). Keadilan dan kelayakan dalam sistem pemberian kompensasi. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2(2).
- Lodyono, E. M. (2017). Keadilan dan kelayakan dalam sistem pemberian kompensasi. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2(2).
- Mahardhika, G. (2006). *Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Media, A. (2021, Desember 12). *Pengertian Data Menurut Para Ahli*. Dipetik Oktober 27, 2022, dari Creator Media: <https://creatormedia.my.id/pengertian-data-menurut-para-ahli-jurnal-terbaru/>
- MEMAHAMI UJI T DALAM REGRESI LINEAR. (2021, Agustus 12). Dipetik Oktober 29, 2022, dari Binus University: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/>
- Milkovich, George and Jerry Newman. (2008). *Compensation*. Ninth Edition. USA.
- Pangesthi, D. (2020, April 16). *11 Pengertian sumber daya manusia menurut para ahli*. Dipetik Oktober 27, 2022, dari Brilio.net: <https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-200416b.html>
- Pramesti, A. I., & Unesa, K. K. (2013). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1(1), 2-18.
- Purba, L. N., & Ngatno, N. (2016). Pengaruh Peran Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai

Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 8-18.

Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 1(2), 54-64.

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis (Revisi). Bogor: Penerbit in media
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Suhartini, S., & Ruhana, L. (2007). Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Administrasi di Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 888-903.
- Suhartini, S., & Ruhana, L. (2007). Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Administrasi di Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 888-903.
- Sweeney, P.D. and McFarlin, D.B. (2002). *Organizational Behavior: Solutions for Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Teneh, F. C., Tewel, B., & Tawas, H. N. (2015). Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Vadhillah, S., & Tobari, T. (2016). Karakteristik Kepemimpinan PT Energi Sejahtera Mas Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 54-64.
- Vadhillah, S., & Tobari, T. (2016). Karakteristik Kepemimpinan PT Energi Sejahtera Mas Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen,*
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Yukl. G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Yukl. G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta