

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON JOB FIT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG KEBUMEN

Rahmat Fauzi

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
Kebumen fauzirahmat438@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, person job fit dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Federal International finance. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, person job fit dan lingkungan kerja non-fisik melalui uji hipotesis dua arah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Federal International finance. Sementara itu, melalui uji simultan didapatkan bahwa kepemimpinan, person job fit dan lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Federal International finance. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor kepemimpinan, person job fit dan lingkungan kerja non-fisik adalah variabel yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk memicu sikap kepuasan kerja pada karyawan PT. Federal International finance.

Kata kunci : kepemimpinan, *person job fit* dan lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine how much influence leadership, person job fit and non-physical work environment have on job satisfaction of PT. Federal International finance employees. Sampling in this study using non-probability sampling with a sampling technique that is a saturated sample with a total sample of 36 respondents. The results of this study conclude that leadership, person job fit and non-physical work environment through two-way hypothesis testing partially affect job satisfaction in PT. Federal International finance employees. Meanwhile, through a simultaneous test, it was found that leadership, person job fit and non-physical work environment together affect job satisfaction of PT. Federal International finance employees. The results of this study imply that leadership factors, person job fit and non-physical work environment are variables that need to be maintained and improved to trigger job satisfaction attitudes in PT. Federal International finance employees.

Keywords: leadership, *person job fit* and non-physical work environment and employee job satisfaction.

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Agar dapat berkembang dan bertahan pada kondisi tersebut, suatu perusahaan harus mampu menciptakan keunggulan kompetitif serta dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material, maupun teknologi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan, maka perusahaan harus memiliki strategi yang efektif serta sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen penting dalam perusahaan. Semua unsur sumber daya yang telah ada tidak akan berjalan tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya suatu usaha. Sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan, sehingga perlu pengelolaan yang efektif agar sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan harapan

perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan.

PT. Federal International Financial (FIFGROUP) Cabang Kebumen merupakan sebuah perusahaan yang termasuk dalam ASTRA Grup yang bergerak di bidang pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (*Operating Lease*) dan/atau kegiatan berbasis *fee*, pembiayaan syariah meliputi pembiayaan jual beli, pembiayaan investasi, dan/atau pembiayaan jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah, dan pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

Dalam menjalankan tugasnya atau kegiatannya FIFGROUP Cabang Kebumen tentu tidak terlepas dari sumber daya manusianya yang merupakan penggerak utama dalam melakukan kegiatan perusahaan. FIFGROUP Cabang Kebumen tentu menyadari bahwa karyawan memiliki berbagai faktor yang menentukan sikap karyawan di dalam perusahaan, dimana sikap ini merupakan suatu hal yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu aspek yang harus diperhatikan agar kegiatan perusahaan dapat terintegrasi dan berjalan dengan baik.

FIFGROUP Cabang Kebumen merupakan perusahaan yang selalu memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya.

Kepuasan kerja karyawan ini diindikasikan oleh karyawan yang selalu memberikan feedback dari pekerjaannya sesuai dengan harapan dari perusahaan. Selain itu, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan suasana kerja yang menyenangkan, kondisi kerja, serta pola komunikasi yang baik antar rekan kerja atau atasan, sehingga akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Selain itu pola komunikasi pada FIFGROUP Cabang Kebunten merupakan hal yang mampu membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan FIFGROUP Cabang Kebumen, salah satunya yaitu bagaimana kepemimpinan yang ada pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Simaremare dan Iswandi (2015) dengan judul “pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan

kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance wilayah Riau” menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Nawawi (2003: 81) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan. Dengan demikian, pemimpin mampu mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia melakukan dan mengikuti kehendak pemimpin, maka pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan atau sifat-sifat khusus. Seorang pemimpin harus memiliki sikap berani. Berani mengambil keputusan berarti harus berani mengambil resiko serta bertanggung jawab. Kemampuan dari seorang pemimpin dalam membina kerja sama serta hubungan baik dengan pegawainya merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON JOB FIT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL

Faktor lain yang mampu bagaimana lingkungan kerja *non* fisik pada sebuah perusahaan juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karna berkaitan dengan bagaimana hubungan yang ada pada perusahaan baik itu antar karyawan maupun dengan atasan. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2012) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Non* Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang” menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja *non* fisik, maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang ada pada FIFGROUP Cabang Kebumen diduga disebabkan karena adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan sesuai dengan karakteristik karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan FIFGROUP Cabang Kebumen, mereka merasa bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, sehingga sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan ini mampu membuat efek kepuasan kerja bagi karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan tentang bagaimana karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010). Menurut Robbins (2003) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

DuBrin (2005:3) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Selain itu, menurut menurut Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

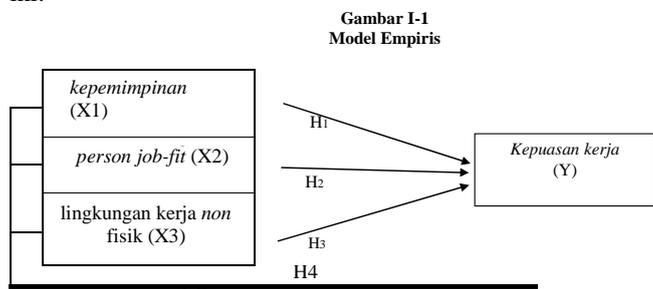
Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job-fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008 : 171). *Person job fit* merupakan kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan (Sekiguchi, 2004 dalam Surantoro, 2019). Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat.

Nitisemito (2000) dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON JOB FIT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL

Model Empiris

Dalam Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan *person job-fit*, dan lingkungan kerja *non* fisik. Berikut gambar model empiris dalam penelitian ini.



Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu landasan teori yang ada. Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1. Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Kebumen.
- H2. *person job-fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Kebumen.
- H3. Diduga lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Kebumen.
- H4. Diduga kepemimpinan, *person job fit*, dan lingkungan kerja *non* fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Kebumen.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah semua

karyawan PT. FIFGROUP Cabang Kebumen yang berjumlah 36 orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Bila dalam metode non probability

digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi yang dijadikan populasi hanya sebesar 36 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisi data merupakan cara yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu deskriptif dan inferensial. Analisis Deskriptif Analisis kualitatif atau deskriptif yaitu analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, pekerjaan dan lain sebagainya. Data ini biasanya tercantum dalam bentuk tabel dan analisis didasarkan pada data tersebut. Analisis Statistik Analisis statistika atau kuantitatif adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dengan program SPSS for Windows.

ALAT ANALISIS

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda lalu data statistic didapatkan menggunakan aplikasi SPSS untuk perhitungan statistik penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada 36 responden, yaitu karyawan PT. FIFGROUP Cabang Kebumen. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat diidentifikasi karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	26	72,2%
2	Perempuan	10	27,8%
Total		36	100%

Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 – 30 Tahun	27	39,2 %
2	30 – 40 Tahun	10	14,5 %
3	>40Tahun	32	46,3 %

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON JOB FIT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat diidentifikasi dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance pada kolom collinearity statistics. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 . Berikut hasil dari uji multikolonieritas.

Hasil Uji Multikolonieritas

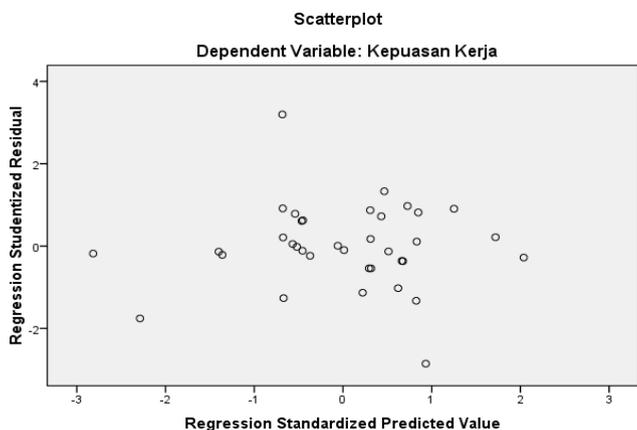
No	Model	Collinearity	
		Statistics Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,810	1,234
2	<i>Person Job-fit</i>	0,989	1,011
3	Lingkungan Kerja non Fisik	0,804	1,245

Sumber: data primer diolah 2021

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terdapat pola yang tidak jelas atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka model regresinya dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Hasil Uji Heterokedastisitas

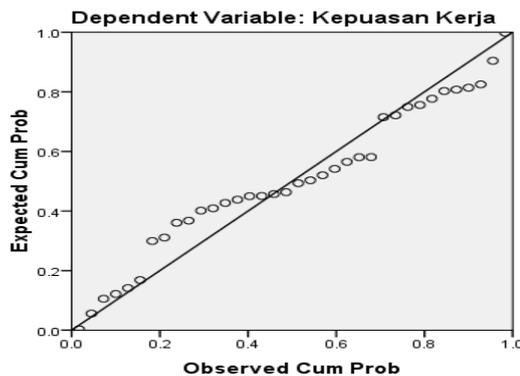
Sumber : Data primer di olah tahun 2021



Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data pada grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikat arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160). Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer di olah tahun 2021

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel variabel. Kriteria pengujian t dalam penelitian ini adalah jika thitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 diartikan bahwa ada pengaruh signifikan, sebaliknya jika thitung < t tabel dan signifikansi > 0,05 diartikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan.

Hasil Uji t

No	Variable	t hitung	t tabel	Sig	Status
1	kepemimpinan	4.491	2,032	.000	Sig
2	<i>Person Job-fit</i>	2.713	2,032	.011	Sig
3	Lingkungan kerja non fisik	3.833	2,032	.001	Sig

Sumber: data primer diolah 2021

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji F dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	152.725	3	50.908	23.668	.000 ^a
Residual	68.831	32	2.151		
Total	221.556	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON JOB FIT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Person JobFit, dan Kepemimpinan Sumber: data primer diolah 2021

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui yang paling mempengaruhi variabel dependen. R² diambil dari kolom Adjusted R Square, data diolah dengan alat bantu analisis SPSS 25.0 for Windows. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.660	1.46662

Sumber data di olah tahun 2021

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Kepemimpinan	-.5371	2.801		-1.917	.064
	Person Job Fit	.538	.120	.492	4.491	.000
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	.332	.122	.269	2.713	.011
	Kepemimpinan	.439	.114	.421	3.833	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber data di olah tahun 2021

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar $4,491 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dan dengan sebesar $0,000 < 0,005$, maka H1 diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang ada pada FIFGROUP Cabang Kebumen maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Person Job-Fit terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *person job-fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar $2,713 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$, maka H2 diterima. Artinya *person job-fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *person job-fit* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON JOB FIT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar $3,833 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal membuktikan menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik pada FIFGROUP Cabang Kebumen akan meningkatkan tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, *Person Job-Fit*, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji didapat bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar $0,660$ artinya sebesar $66,0\%$ variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan *person job-fit* dan lingkungan kerja *non fisik* sedangkan sisanya $39,4\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada hasil jawaban responden pada kuisioner mengenai pengaruh kepemimpinan, *person job-fit*, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) cabang kebumen, pada 36 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada FIFGROUP Cabang Kebumen maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
2. *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person job fit* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan FIFGROUP Cabang Kebumen.
3. lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik pada FIFGROUP Cabang Kebumen, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
4. kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya $39,4\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON JOB FIT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL

KETERBATASAN

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Keterbatasan waktu observasi dan wawancara dengan para karyawan karena pandemic Covid – 19.
2. Tidak dapat mewawancarai karyawan secara menyeluruh karena pembagian shift.

IMPLIKASI

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di FIF Kebumen agar tujuan dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu implikasi praktis dan teoritis.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi Gafika Resto Gombang untuk memperkuat sikap OCB antar karyawan, dengan cara sebagai berikut :

1. Bagaimana kesesuaian karyawan pada bidang pekerjaan yang ditempatinya merupakan suatu hal yang penting diperhatikan. Dengan demikian, FIFGROUP Cabang Kebumen perlu melakukan evaluasi terkait apakah kemampuan karyawan sudah sesuai dengan pekerjaannya.
2. Adanya hubungan yang baik di dalam lingkungan kerja merupakan hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, sehingga FIFGROUP Cabang Kebumen perlu memperhatikan bagaimana suasana kerja di dalam organisasi. Lingkungan kerja diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaannya

Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis diantaranya yaitu :

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Federal Internatioanl Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Simareme (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa person job-fit berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Federal Internatioanl Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen, sehingga penelitain ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Ratnaningsih (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara person job-fit dan kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Federal Internatioanl Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen, sehingga penelitain ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis Keith, JR and William B Werther. 1996. Human Resources and Personnel Management. Fifth Edition. McGraw-Hill.
- Dari, Dewi Ulan. 2019. Pengaruh Person Job Fit dan Person Organizational Fit terhadap Job Statisfaction Dimediasi Oleh Emotional Labor pada Perawat. Skripsi: Universitas Airlangga, Fakultas Ekonomi dan bisnis

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON JOB FIT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL

- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober 2012 : 1-16.
- Humairoh. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employe Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 14, No.2, 2 September 2012, 109-117.
- Husein, Umar. 2005. Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar. 2010. Budgeting – Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja,. Yogyakarta: BPFE.
- P. Siagian, Sondang. 2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Potale, Rocky dan Uhing, Yantje. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA 63 Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba. Empat.
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua. penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Simaremare, Charles DW dan Isyandi H B. 2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VII No. 3 September 2015.