



Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen)

Rizqi Anggraheni Rasito Putri¹, Parmin²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

rizqianggraheni@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: August 9th 2022

Accepted: August 15th 2022

Published: August 24th 2022

Keywords:

Person Job Fit, Person Organization Fit, Job Satisfaction, Organizational Commitment

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of commitment of non-civil servant employees at the Kebumen Samsat Office. This study uses the variables Person Job Fit and Person Organization Fit to analyze the effect of Non-PNS Employee Organizational Commitment. In addition, this study uses the Job Satisfaction variable as an intervening variable to analyze the effect of Person Job Fit, Person Organization Fit on Organizational Commitment of Non-PNS employees at the Kebumen Samsat Office. The population in this study were non-civil servants at the Kebumen Samsat Office, amounting to 39 people. The sampling technique used is a saturated sample so that the entire population is used as a sample. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used is validity test, reliable test, classic assumption test, hypothesis test, correlation analysis, Sobel test and path analysis. Data processing tools using SPSS 25.0 for windows. The results of this study indicate that Person Job Fit has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Person Organization Fit does not directly affect Job Satisfaction. Person Job Fit has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Person Organization Fit has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction can mediate the influence of Person Job Fit on organizational commitment. Job Satisfaction can mediate the influence of Person Organization Fit on Organizational Commitment.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan seolah-olah hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia berperan sebagai melaksanakan, merencanakan dan mengendalikan organisasi. Keberlangsungan suatu organisasi dapat dipertahankan jika kualitas SDM yang ada lebih diperhatikan oleh pemerintah maupun kalangan swasta. Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar merupakan sumber produktif yang potensial dapat diubah menjadi sumber produktif nyata.

Potensi yang dimiliki sumber daya manusia memiliki pengaruh besar dalam mencapai tujuan organisasi kerja. Suatu organisasi kerja tanpa mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya akan merasa sulit. Sumber daya manusia merupakan asset yang mempunyai peran penting untuk jalannya suatu organisasi kerja (Noe:2014). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh aktivitas yang dijalankan dan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugasnya dan tanggung jawabnya. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan.

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk karyawan karena dengan adanya komitmen karyawan menjadi lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya. Komitmen karyawan pada organisasi menentukan tercapai tidaknya tujuan yang mau dicapai oleh suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi suatu tingkatan dimana seseorang memihak sebuah organisasi, tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (2011) karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Kantor Samsat Kebumen beralamat di Jl. Tentara Pelajar Nomor 54 Kelurahan Panjer Kebumen melakukan pelayanan kepada masyarakat setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Jadwal pelayanan di hari Senin sampai Kamis pukul 08.00-15.00 WIB, hari Jumat pukul 08.00-14.00 WIB, untuk hari Sabtu pukul 08.00-12.00 WIB. Guna menjalankan tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat Kantor Samsat Kebumen didukung 53 karyawan yang terdiri dari 14 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 39 karyawan non-PNS. Karyawan non-PNS yang berasal dari Satuan Lalu Lintas Polres Kebumen 15 orang, sedangkan dari Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPPD) sebanyak 21 orang, dan dari PT. Jasa Raharja sebanyak 3 orang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. *Job satisfaction* adalah sikap yang ditunjukkan oleh sikap seseorang terhadap pekerjaannya seperti menyenangkan atau tidak pada saat ditempatkan pada bagiannya yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Menurut David (2002:105) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2007:148) kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, seperti mengikuti aturan, mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja, mengikuti kebijakan organisasi. Menurut Robbins (2008) aspek-aspek kepuasan kerja seperti upah, keamanan kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan peluang karyawan lebih maju.

Tingkat kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan komitmen yang dimiliki karyawan untuk organisasi. Menurut Pramitha (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka komitmen organisasi semakin meningkat. Karyawan akan menjadi lebih setia dengan organisasi, mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan, karyawan tidak akan berpindah pekerjaan dan sudah menganggap pekerjaan lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *person job fit*. Salah satu aspek penting yang bisa meningkatkan komitmen organisasi yaitu *person job fit*. Karyawan yang mempunyai kesesuaian dengan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, dan meningkatkan komitmen organisasi merupakan hal yang dibutuhkan dalam organisasi. *Person job fit* adalah kesesuaian antara karyawan terhadap pekerjaan dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan. Menurut Kisrof dan Brown (2000) *person job fit* sebagai kesesuaian individu dengan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki dengan deskripsi pekerjaan. *Person job fit* yaitu menetapkan

pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi seperti kemampuan yang dimiliki saat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Menurut Kristof (1996) menyatakan *person organization fit* sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Menurut Wuryaningrat (2020) nilai-nilai yang dimiliki setiap karyawan seperti pemikiran sampai dengan visi misi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Purnamasari (2017) menemukan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini disebabkan *person organization fit* yang tinggi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (2007) komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi capaian tujuan organisasi yang meliputi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

Job satisfaction

Menurut George (2012) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan orang tentang pekerjaan atau kumpulan sikap penting di tempat kerja yang mempengaruhi berbagai perilaku di organisasi dan berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Menurut Geroje dan Jones (2007) terdapat beberapa indikator *job satisfaction* yaitu:

1. Kepribadian
2. Nilai-nilai
3. Pengaruh social
4. Situasi kerja

Person job fit

Menurut Cable & DeRue (2002) *person job fit* adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu terhadap karyawan. Menurut Cable & DeRue, 2002 (dalam Hassan *et al.*, 2012) terdapat Indikator *person job fit* yaitu:

1. *Demand-abilities fit*
2. *Need-supplies fit*

Person Organization Fit

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

1. Kesesuaian nilai
2. Kesesuaian tujuan
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada komitmen karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen. Populasi pada penelitian ini yaitu komitmen karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen

berjumlah 39 orang. Sampel pada penelitian ini pada karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen sebanyak 39 orang dan sampel dari penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, studi pustaka, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Alat bantu yang digunakan yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows versi 25.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Job Satisfaction*

Kesesuaian pekerjaan menjadi faktor yang mendukung kepuasan kerja. Kesesuaian pekerjaan pada karyawan dapat dilihat dari keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan terkait dengan tugas pekerjaan (Widyastuti, 2018). Seorang karyawan akan merasa puas dengan hal yang dikerjakan apabila sesuai dengan apa yang karyawan inginkan. Pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dan keinginan seseorang. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang jika tidak merasakan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan. Seseorang yang memiliki kesesuaian antara pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menurut Ratnasari, (2018) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan adanya kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai yang dianut individu, dan perasaan nyaman dengan rekan kerja, kesesuaian karakteristik organisasi. Seseorang yang lebih cocok dengan organisasi, maka hubungan dengan pekerjaan akan menghasilkan yang lebih positif, dan meningkatkan produktivitas individu serta efektivitas organisasi.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Komitmen Organisasi*

Person job fit menurut Bangun dkk (2017) sebagai kompatibilitas antara individu dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan ditempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002 dalam Bangun, 2017). Sekiguchi (2004) *person job fit* mendefinisikan sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang serta dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Hasil penelitian Bangun dkk, (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *person job fit* terhadap komitmen organisasi. Bertahannya seorang karyawan dalam sebuah organisasi disebabkan banyak hal terutama karena merasa memiliki nilai, kemampuan, dan keinginan dalam sebuah pekerjaan.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Komitmen Organisasi*

Person organization fit menekankan sejauhmana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi dalam Sabbatho, 2020). Hasil penelitian Sabbatho (2020) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi *person organization fit* maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Hal ini individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasi dapat merasa lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Komitmen Organisasi*

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan salah satu aspek pekerjaan atau lebih aspek lainnya (Robbins, 2003:78). Razak dalam Hidayat (2018) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi. Seorang karyawan merasakan puas dengan pekerjaannya akan membuat terus bertahan dalam sebuah organisasi. Pada penelitian Hidayat (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Job Satisfaction*

Penelitian yang dilakukan oleh Titis Widyastuti, dan Ika Zenita Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *person job fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Variabel *person job fit* sangat diperhatikan oleh perusahaan karena akan memberikan dampak positif dengan hasil pekerjaannya atau output. Ketika perusahaan berhasil menciptakan kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik karyawan maka performa pekerjaannya akan meningkat, intensitas karyawan meninggalkan pekerjaan akan rendah, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Rahmawati (2021) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh langsung *person job fit* dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kesesuaian pekerjaan dengan karyawan dan komitmen yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Job Satisfaction*

Hasil penelitian Rawung dkk, (2014) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi *person organization fit* maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Hal ini individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasi dapat merasa lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi.

Hasil penelitian Sari dan Helmy (2020) menyatakan variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *person organization fit* dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *person organization fit* dan komitmen organisasi. Ketika tujuan organisasi tercapai karyawan memberikan kemampuan yang dimiliki dan potensi yang dimiliki untuk organisasi dan komitmen yang dimiliki karyawan ditunjukkan pada masa kerjanya.

H₁: Person job fit diduga berpengaruh terhadap job satisfaction karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen

H₂: Person organization fit diduga berpengaruh terhadap job satisfaction karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen

H₃: Person job fit diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen.

H₄: Person organization fit diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen.

H₅: Job satisfaction diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen.

H₆: Person job fit diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui job satisfaction karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen

H₇: Person organization fit diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui job satisfaction karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen.

Hasil dan Pembahasan

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Besarnya populasi yang digunakan dalam suatu penelitian tergantung pada jangkauan kesimpulan yang akan dibuat. Dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh konsumen sepatu futsal merek Specs di wilayah Kabupaten Kebumen yang sudah pernah membeli produk sepatu futsal merek Specs.

Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan sebuah kuesiner sebagai alat ukur atau instrumen penelitian. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila kolerasi (r_{hitung}) > dari nilai (r_{tabel}) dengan tingkat signifikan $\alpha \leq 0,05$

Menentukan r_{tabel} dengan menggunakan rumus menurut Ghozali (2006: 49), yaitu:

$$df = n - 2 = (39-2) = 36$$

diperoleh $r_{tabel} = 0,316$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Person Job Fit*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,753	0,316	Valid
2	0,675	0,316	Valid
3	0,698	0,316	Valid
4	0,721	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel 1. di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai kolerasi pada kolom r_{hitung} > dari nilai r_{tabel} (0,316) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel di kuesioner dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Person Organization Fit*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,561	0,316	Valid
2	0,608	0,316	Valid
3	0,733	0,316	Valid
4	0,815	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Data tabel 2 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai kolerasi pada kolom r_{hitung} > dari nilai r_{tabel} (0,316) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *person organization fit* di kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,364	0,316	Valid
2	0,618	0,316	Valid
3	0,676	0,316	Valid
4	0,734	0,316	Valid
5	0,717	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Data tabel 3 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai kolerasi pada kolom r_{hitung} > dari nilai r_{tabel} (0,316) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *job satisfaction* di kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,788	0,316	Valid
2	0,613	0,316	Valid
3	0,626	0,316	Valid
4	0,745	0,316	Valid
5	0,874	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Data tabel 4 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai kolerasi pada kolom r_{hitung} > dari nilai r_{tabel} (0,316) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *job satisfaction* di kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir 1	0,788	0,316	Valid
2	Butir 2	0,613	0,316	Valid
3	Butir 3	0,626	0,316	Valid
4	Butir 4	0,745	0,316	Valid
5	Butir 5	0,874	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Data tabel 5 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai kolerasi pada kolom r_{hitung} > dari nilai r_{tabel} (0,316) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel komitmen organisasi di kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Bebas	R kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Person job fit</i> (X1)	0,674	0,60	Reliabel
<i>Person Organization Fit</i> (X2)	0,626	0,60	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (Y1)	0,607	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y2)	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki nilai *Cronbach's alpha* > dari 0,6.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Person Job Fit	.706	1.416
2	Person Organization Fit	.706	1.416

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

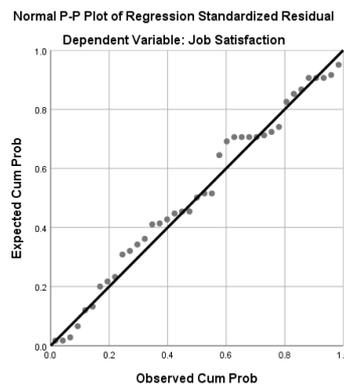
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 2

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Person Job Fit	.438	2.282
2	Person Organization Fit	.680	1.470
3	Job Satisfaction	.464	2.156

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

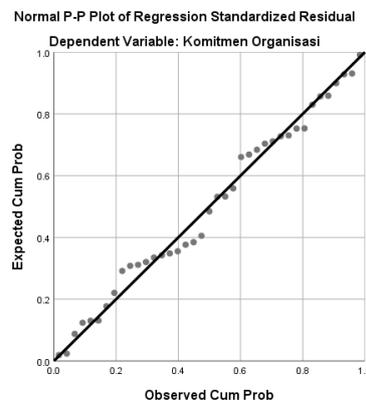
Dari tabel 7 dan 8 di atas, menunjukkan bahwa pada bagian *Collinerity Statistics* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih 0,10. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas substruktural 1 dan 2 di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Substruktural 1

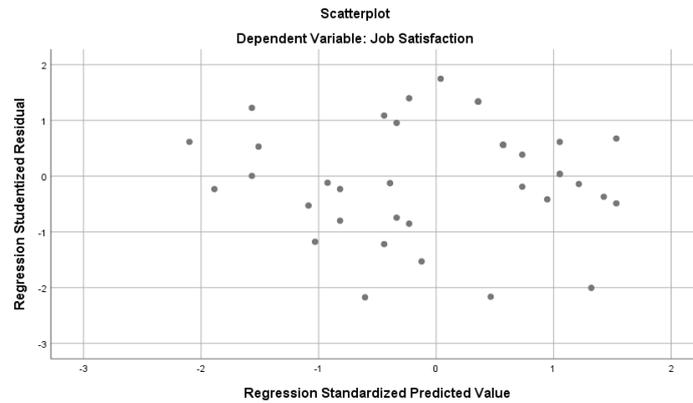


Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Substruktural 2

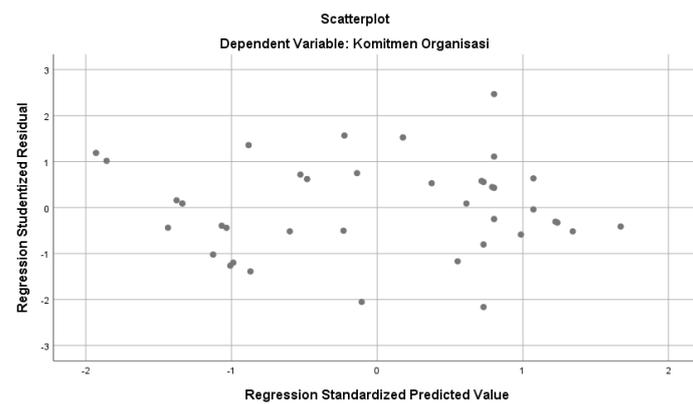
Berdasarkan gambar 1 dan 2, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1



Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2

Berdasarkan gambar 3 dan 4 di atas dari hasil *output* SPSS diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t Substruktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.329	2.024		.656	.516
	<i>Person Job Fit</i>	.907	.193	.634	4.695	.000
	<i>Person Organization Fit</i>	.200	.171	.159	1.174	.248

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,695 > t_{tabel} sebesar 2,02619 (4,695 > 2,02619). Dilihat dari signifikan, *person job fit* (X_1) sebesar 0,000 < 0,05. Maka

dapat disimpulkan bahwa *person job fit* (X_1) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Y_1) dapat disimpulkan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,174 < t_{tabel}$ sebesar $2,02619$ ($1,174 < 2,02619$). Dilihat dari signifikan, *person organization fit* (X_2) sebesar $0,248 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* (X_2) terbukti mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction* (Y_1) dapat disimpulkan H_2 ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji t Substruktural 2

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.965	1.730		-1.714	.091
	<i>Person Job Fit</i>	.693	.209	.422	3.323	.002
	<i>Person Organization Fit</i>	.304	.148	.210	2.059	.047
	<i>Job Satisfaction</i>	.422	.142	.367	2.980	.005

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,323 > t_{tabel}$ sebesar $2,02809$ ($3,323 > 2,02809$). Dilihat dari signifikan, *person job fit* (X_1) sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* (X_1) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_2) dapat disimpulkan H_3 diterima.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,059 > t_{tabel}$ sebesar $2,02809$ ($2,059 > 2,02809$). Dilihat dari signifikan, *person organization fit* (X_2) sebesar $0,043 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* (X_2) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_2) dapat disimpulkan H_4 diterima.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,980 > t_{tabel}$ sebesar $2,02809$ ($2,980 > 2,02809$). Dilihat dari signifikan, *person organization fit* (X_2) sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* (X_2) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_2) dapat disimpulkan H_5 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Determinasi Substruktural 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734	.536	.510	1.80162

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai Adjusted R^2 adalah $0,510$ atau dapat diartikan sebesar 51% *job satisfaction* pada Kantor Samsat dipengaruhi *person job fit* (X_1) dan *person organization fit* (X_2), sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Determinasi Substruktural 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868	.753	.732	1.53104

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan *output* dapat dilihat nilai Adjusted R² adalah 0,732 atau dapat diartikan sebesar 73,2% komitmen organisasi pada Kantor Samsat dipengaruhi oleh *job satisfaction* (Y₁), *person job fit* (X₁), *person organization fit* (X₂) dan komitmen organisasi (Y₂) sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Korelasi

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi

		Person Job Fit	Person Organization Fit
Person Job Fit	Pearson Correlation	1	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
	Person Organization Fit	.542**	1
Person Organization Fit	Pearson Correlation	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 13 *output* SPSS tersebut, nilai kolerasi antara *Person Job Fit* terhadap *Person Organization Fit* sebesar 0,542 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit*.

Analisis jalur Substruktural 1

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,536} = \sqrt{0,464} = 0,681$$

$$Y_1 = 0,634 X_1 + 0,159 X_2 + 0,681$$

Nilai P₁ P₂ dan ϵ dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel (X₁) = 0,634
Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,634 menunjukkan bahwa dengan adanya *person job fit* akan meningkatkan *job satisfaction* sebesar 0,634. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X₁ berarti *job satisfaction* akan meningkat.
- b. Koefisien regresi variabel *Person Organization Fit* (X₂) = 0,159
Koefisien regresi untuk X₂ sebesar 0,159 menunjukkan bahwa dengan adanya *person organization fit* akan meningkatkan *job satisfaction* 0,159. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X₂ berarti *job satisfaction* akan meningkat.
- c. Nilai Residu
Nilai residu sebesar 0,681 menunjukkan bahwa *job satisfaction* pada karyawan non PNS Kantor Samsat Kebumen akan dijelaskan oleh variabel *person job fit* (X₁) dan *person organization fit* (X₂) sebesar 0,681 atau 68,1%.

Analisis jalur Substruktural 2

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,753} = \sqrt{0,247} = 0,496$$

$$Y_1 = 0,422 X_1 + 0,210 X_2 + 0,367 Y_1 + 0,496$$

Nilai P₁ P₂ P₃ dan ϵ dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel (X₁) = 0,422
Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,422 menunjukkan bahwa dengan adanya *person job fit* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X₁ berarti komitmen organisasi akan meningkat.
- b. Koefisien regresi variabel *Person Organization Fit* (X₂) = 0,210
Koefisien regresi untuk X₂ sebesar 0,210 menunjukkan bahwa dengan adanya *person organization fit* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,210. Hal ini

menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti komitmen organisasi akan meningkat.

- c. Koefisien regresi variabel *Job Satisfaction* (Y_1) = 0,367
Koefisien regresi untuk Y_1 sebesar 0,367 menunjukkan bahwa dengan adanya *job satisfaction* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi Y_1 berarti komitmen organisasi akan meningkat.
- d. Nilai Residu
Nilai residu sebesar 0,496 menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan non PNS Kantor Samsat Kebumen akan dijelaskan oleh variabel *person job fit* (X_1) dan *person organization fit* (X_2), dan *job satisfaction* (Y_1) sebesar 0,496 atau 49,6%.

Perhitungan Pengaruh

Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- a. Pengaruh variabel *person job fit* terhadap *job satisfaction* = 0,634
- b. Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap *job satisfaction* = 0,159
- c. Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi = 0,422
- d. Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi = 0,210
- e. Pengaruh variabel *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi = 0,367

Pengaruh tidak langsung

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a. Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction* ($0,634 \times 0,367 = 0,232678$)
- b. Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction* ($0,159 \times 0,367 = 0,058353$)

Pengaruh Total

- a. Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction* ($0,634 + 0,232678 = 0,866678$)
- b. Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction* ($0,159 + 0,058353 = 0,217353$)

Uji Sobel

Tabel 14. Hasil Sobel Test 1

Test Statistic	Standar Error	P-value
2.92273491	0.16845181	0.00346972

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan $\rho - value$ atau signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Artinya variabel *job satisfaction* berfungsi sebagai intervening dalam struktural I.

Tabel 15. Hasil Sobel Test 2

Test Statistic	Standar Error	P-value
2.89294421	0.14133351	0.00381649

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan $\rho - value$ atau signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Artinya variabel *job satisfaction* berfungsi sebagai intervening dalam struktural II.

Pembahasan

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian *person job fit* berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang berarti bahwa *person job fit* mempengaruhi tinggi rendahnya *job satisfaction* pada karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen. Artinya semakin tinggi kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi *job satisfaction*.

Karyawan merasa bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan mempunyai kesesuaian antara pekerjaan dan dapat menghasilkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2018) penelitian tersebut menyatakan seorang karyawan akan merasa puas dengan hal yang dikerjakan apabila sesuai dengan apa yang karyawan inginkan. Pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dan keinginan seseorang. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang jika tidak merasakan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan. Seseorang yang memiliki kesesuaian antara pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa Kantor Samsat merupakan gabungan dari tiga instansi yaitu Polri, UPPD, dan Jasa Raharja dimana karyawan menganut nilai yang berbeda beda pada setiap instansi dan organisasi. Nilai yang dianut karyawan memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* itu dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, sementara *person organization fit* itu mengacu pada kesesuaian antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, sehingga tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari, (2018) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan adanya kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai yang dianut individu, dan perasaan nyaman dengan rekan kerja, kesesuaian karakteristik organisasi. Seseorang yang lebih cocok dengan organisasi, maka hubungan dengan pekerjaan akan menghasilkan yang lebih positif, dan meningkatkan produktivitas individu serta efektivitas organisasi. Perbedaan dengan hasil penelitian ini dapat dipicu oleh tempat penelitian dan karakteristik responden yang berbeda. Hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan pengaruh *person organization fit* terhadap *job satisfaction* ini, dimungkinkan untuk menunjukkan beberapa tingkat ketidaktepatan dalam persepsi individu tentang nilai-nilai dan budaya organisasi (Cable dan Judge, 1997).

Menurut Saks dan Ashforth (2006) individu baru akan mampu memahami nilai dan budaya organisasi hanya dengan kurun waktu 10 bulan setelah memasuki organisasi. Responden dalam penelitian ini yang rata-rata karyawan sudah bekerja diatas 5 -7 tahun. Masa kerja karyawan tersebut belum sepenuhnya mampu menggambarkan karyawan telah benar-benar memahami nilai-nilai organisasi. Karyawan belum memahami sepenuhnya tentang organisasi tempatnya bekerja sehingga nilai yang tinggi *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bangun dkk, (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *person job fit* terhadap komitmen organisasi. Bertahannya seorang karyawan dalam sebuah organisasi disebabkan banyak hal

terutama karena merasa memiliki nilai, kemampuan, dan keinginan dalam sebuah pekerjaan.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian *person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang berarti bahwa *person organization fit* mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen. Karyawan memiliki kesesuaian nilai yang sama dianut oleh organisasi sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sabbatho (2020) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi *person organization fit* maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Hal ini individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasi dapat merasa lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis kelima untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,980 > t_{tabel} sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa hasil ini menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian *job satisfaction* berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang berarti semakin tinggi *job satisfaction* mempengaruhi tingginya komitmen organisasi pada karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan maka, akan berkontribusi penuh dalam memberikan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Razak dalam Hidayat (2018) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi. Seorang karyawan merasakan puas dengan pekerjaannya akan membuat terus bertahan dalam sebuah organisasi. Pada penelitian Hidayat (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Job Satisfaction*

Hasil ini penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh langsung *person job fit* dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kesesuaian pekerjaan dengan karyawan dan komitmen yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Job Satisfaction*

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Helmy (2020) menyatakan variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *person organization fit* dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *person organization fit* dan komitmen organisasi. Ketika tujuan organisasi tercapai karyawan memberikan kemampuan yang dimiliki dan potensi yang dimiliki untuk organisasi dan komitmen yang dimiliki karyawan ditunjukkan pada masa kerjanya.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi komitmen organisasi. Bagi organisasi diharapkan memperhatikan faktor komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kebumen. Faktor yang pertama yaitu *person job fit* yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. *Person job fit* yang baik diterapkan pada organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan seperti organisasi merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan dan deskripsi pekerjaan. Penempatan karyawan sesuai pendidikan terakhir karena pendidikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemampuan yang dimiliki seperti penempatan pada tenaga teknis, satpam, PHL, dan OB. Organisasi yang menerapkan *person job fit* yang baik karyawan merasa memiliki kesesuaian antara nilai yang dianut individu dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Bagi organisasi diharapkan memperhatikan faktor komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kebumen. Faktor yang kedua yaitu *person organization fit* yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. *Person organization fit* akan tercapai apabila karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi dan organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk terus berkembang seperti organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Bagi organisasi diharapkan memperhatikan faktor komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kebumen. Faktor yang ketiga yaitu *job satisfaction* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. Organisasi memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja yang baik, memberikan kesempatan untuk maju seperti memberikan kesempatan pada karyawan agar mempunyai jenjang karir.

Referensi

- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology, 87*(5), 875.
- David, F. R. (2002). *Manajemen Strategi Konsep*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Prenhallindo.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology, 49*(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Personnel psychology, 53*(3), 643-671.

- Noe, R. A. & Hollenbeck, J. R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia mencapai keunggulan bersaing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramitha, G. D., Supartha, I. W. G., & Riana, I. G. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan koperasi krama bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2), 191-207.
- Purnamasari, R., & Palupiningdyah, P. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit dan Motivasi Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 6(1), 102-111.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Wuryaningrat, N. F.(2020). *Inovasi Industri Kreatif Di Indonesia*. Cetakan Pertama. Nusa Tenggara Barat: FP Aswaja.