

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI KOMITMEN
ORGANISASIONAL**

(Tesis)

Oleh

Audina Sarah Suciati



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRACT

INFLUENCE OF *PERSON ORGANIZATION FIT* ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT MEDIATION VARIABLE

By

Audina Sarah Suciati

The role of employees in fulfilling the company's strategy is shown through performance. How well the performance shown by employees is adjusted to the standards set by the company and can be determined by management from the performance itself. It is important for companies to carry out a performance management process and then evaluate employee performance over a certain period of time. So that in the end the performance of an organization depends on the performance of its employees. The purpose of this study was to determine the effect of person organization fit on employee performance as well as an indirect effect through organizational commitment at PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Synergy Aini Jaya, and PT. Tekniko Indonesia in Bandar Lampung, the selection of research objects is based on private companies engaged in the supply of electricity. This study used a quantitative method by distributing questionnaires in data collection. The research sample was taken from the results of a questionnaire on 105 employees. The analysis tool used is path analysis. The results of this study support the four hypotheses proposed, namely first, *person organization fit* has a positive and significant effect on employee performance. Second, person organization fit has a positive and significant effect on organizational commitment. Third, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and fourth, organizational commitment mediates the effect of person organization fit on employee performance. So companies need to pay more attention to the value of fulfilling needs both in terms of wages and work support facilities and infrastructure, besides the need for training to improve employee skills and creativity.

Keywords: *Person-Organization Fit*, Employee Performance, Organizational Commitment

ABSTRAK

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL

Oleh

Audina Sarah Suciati

Peran karyawan dalam memenuhi strategi perusahaan ditunjukkan melalui kinerja. Seberapa baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat ditentukan oleh manajemen dari kinerja itu sendiri. Penting bagi perusahaan untuk melakukan proses manajemen kinerja dan selanjutnya melakukan penilaian kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Sehingga pada akhirnya kinerja sebuah organisasi bergantung kepada kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan serta pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung, pemilihan objek penelitian didasarkan pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang penyuplai listrik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dalam pengumpulan data. Sampel penelitian ini diambil dari hasil kuesioner terhadap karyawan sebanyak 105 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis path (analisis jalur). Hasil penelitian ini mendukung empat hipotesis yang diajukan, yaitu pertama, *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ketiga, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang keempat komitmen organisasional mediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlunya perusahaan untuk lebih memerhatikan nilai pemenuhan kebutuhan baik dari segi upah maupun sarana dan prasarana pendukung kerja, selain itu perlunya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kreativitas karyawan.

Kata kunci: *Person-Organization Fit*, Kinerja karyawan, Komitmen Organizational

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI KOMITMEN
ORGANISASIONAL**

Oleh

Audina Sarah Suciati

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Tesis : **PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL**

Nama Mahasiswa : **Audina Sarah Suciati**

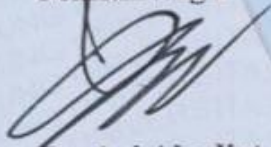
Nomor Pokok Mahasiswa : **2021011040**

Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Program Studi : **Magister Manajemen**

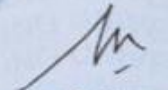
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Pembimbing I



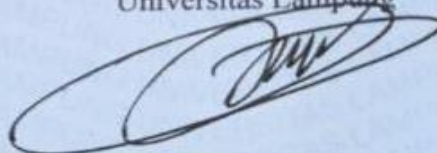
Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A
NIP. 19650307 199103 1001

Pembimbing II



Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.
NIP. 19620822 198703 2002

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung

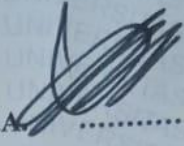


Prof. Dr. Mahrinasari MS., S.E., M.Sc.
NIP. 19661027 199003 2002

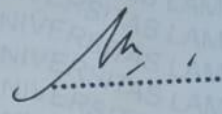
MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji


Ketua Penguji

: **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.** 


Sekretaris Penguji

: **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.** 

Penguji I

: **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** 

Penguji II

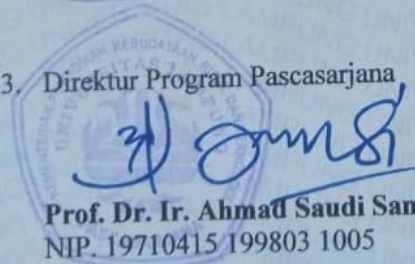
: **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.** 

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



Prof. Dr. Nairobi, S.E. M.Si.
NIP. 196606211990031003

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Ahmad Saudi Samosir, ST. M.T.
NIP. 19710415 199803 1005

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **23 Desember 2022**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis dengan judul "**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL**" adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 8 Februari 2023
Peneliti



Audina Sarah Suciati
NPM. 2021011040

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 11 Januari 1997. Peneliti merupakan putri dari pasangan Bapak Mulyadi.,ST, dan Ibu Desi Arisanti, anak pertama dari 3 bersaudara.

Dengan rahmat Allah SWT, Peneliti menyelesaikan Pendidikan Formalnya yang dimulai dari Sekolah Dasar Kartika II-6 Bandar Lampung pada tahun 2009. Kemudian dilanjutkan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Bandar Lampung pada tahun 2012 dan pada tahun 2015 peneliti menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Bandar Lampung.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sarjana pada tahun 2019 di STKIP PGRI Bandar Lampung, Jurusan Pendidikan IPS Program Studi Pendidikan Ekonomi. Pada tahun 2020, Peneliti terdaftar menjadi mahasiswa diprogram studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung dan lulus pada tahun 2022.

MOTTO

“Cukuplah Allah sebaik-baiknya pelindung dan penolong kami”

— *QS. Ali Imran : 173* —

“Jika kamu benar menginginkan sesuatu, kamu akan menemukan caranya.

Namun jika tak serius, kau hanya akan menemukan alasannya”

— *Jim Rohn* —

“Agar sukses, kamauanmu untuk berhasil harus lebih besar dari
ketakutanmu akan kegagalan.”

— *Bill Cosby* —

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan,
kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cinta kasihku kepada:

Orang Tuaku

Bapak **Mulyadi** dan Ibu **Desi Arisanti** yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putrinya, terima kasih telah mendidik dan membesarkan ananda dengan baik, terima kasih sudah mendukung setiap keputusan dan langkah yang ananda ambil, terima kasih selalu menjadi penenang dan penyemangat ananda untuk menyelesaikan kuliah ini.

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL”. Tesis ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam tesis ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga membantu mempermudah proses penyusunan tesis ini. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A. selaku Pembimbing Utama, terima kasih atas kesediaannya dalam memberikan nasihat, masukan, kritik dan saran sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.
4. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Pendamping, terima kasih atas kesediaannya memberikan nasihat selama Peneliti menjadi mahasiswa dan bimbingan, masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini.

5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Pertama, terima kasih atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian Tesis ini.
6. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Kedua, terima kasih atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan, saran dan pengetahuan hingga proses penyelesaian Tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi Magister Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.
8. Mba Dharmawanti, S.Sos., terima kasih atas kesediaan dan kesabaran dalam membantu proses perkuliahan hingga penyelesaian Tesis ini.
9. Mas Andri Kasrani, terima kasih atas kesediaan dan kesabaran dalam membantu peneliti dalam proses perkuliahan hingga proses penyelesaian Tesis ini.
10. Kedua orang tua ku Bapak Mulyadi dan Ibu Desi Arisanti serta adik-adikku yang selalu mendukung, memotivasi dan selalu menyelipkan namaku disetiap doa-doa, Kalian adalah semangat dan motivasi terbesar ku untuk selalu melakukan yang terbaik.
11. Untuk Reza, dan Dimaz terima kasih untuk dukungan, bantuan, dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
12. Untuk teman seperjuangan, Mba Bia, Syarif Setio, Mba Winda, Bu Suryanti, Aldio, Bang Tio, Kakak Adit, Kak Bin Bin, Bang Zaki, Hiro, Mba Sari, serta seluruh teman-teman Magister Manajemen Angkatan 2020 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.
13. Terimakasih untuk Almater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
14. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu, peneliti ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga Tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 08 Februari 2023
Peneliti,

Audina Sarah Suciati

DAFTAR ISI

Halaman

I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	14
2.1 Person organization fit	14
2.2 Komitmen Organisasional	18
2.2.1 Indikator Komitmen Organisasional	20
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional	21
2.3 Kinerja Karyawan	22
2.3.1 Indikator Kinerja	24
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Pemikiran.....	29
2.6 Pengembangan Hipotesis	35
2.6.1 Pengaruh <i>Person organization fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.6.2 Pengaruh <i>Person organization fit</i> Terhadap Komitmen Organisasional	36
2.6.3 Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap kinerja karyawan ..	37
2.6.4 Peran Mediasi Komitmen Organisasi dalam pengaruh <i>Person organization fit</i> pada Kinerja Karyawan	38
III. METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	40
3.3 Jenis dan Sumber Data	40
3.3.1 Data Sekunder	40
3.3.2 Data Primer.....	41
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5 Populasi dan Sampel	42
3.5.1 Populasi	42
3.5.2 Sampel	43
3.6 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional.....	43
3.7 Uji Instrumen Penelitian	45
3.7.1 Uji Validitas.....	45

3.7.2 Uji Realibilitas.....	46
3.7.3 Uji Normalitas	46
3.8 Analisis Data.....	47
3.8.1 Analisis Data Kualitatif	47
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif	47
3.9 Metode Analisis Data.....	48
3.9.1 Path Analysis (Analisis Jalur)	48
3.10 Pengujian Hipotesis	50
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Karakteristik Responden	52
4.2 Uji Instrumen	54
4.2.1 Pengujian Validitas.....	54
4.2.2 Pengujian Reabilitas	55
4.2.3 Uji Normalitas	57
4.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	57
4.3.1 Hasil Rancangan Model Analisis Jalur.....	58
4.3.2 Hasil Pemeriksaan Terhadap Asumsi yang Melandasi Analisis Path.....	59
4.3.3 Hasil Perhitungan Koefisien Path.....	60
4.4 Uji T (<i>Partial Test</i>)	61
4.4.1 Persamaan Pertama (menguji hipotesis 1).....	61
4.4.2 Persamaan Kedua (menguji hipotesis 2)	62
4.4.3 Persamaan Ketiga (Menguji Hipotesis 3).....	63
4.4.4 Analisis Jalur (Menguji Hipotesis 4).....	64
4.5 Pengaruh Mediasi.....	65
4.6 Pembahasan.....	67
4.6.1 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan ..	67
4.6.2 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasional	69
4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan 71	
4.6.4 Pengaruh <i>Person organization fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional.....	73
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Simpulan	77
5.2 Saran	78

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2. Skor Penilaian Menggunakan Skala Likert.....	44
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel X	59
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Z.....	59
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Y	59
Tabel 4.9. Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.10. Hasil Analisis Pengaruh X, Z Terhadap Y.....	59
Tabel 4.12. Hasil Analisis Pengaruh X Terhadap Z.....	59
Tabel 4.13. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	60
Tabel 4.14. Nilai T hitung Dan Signifikansi Variabel dari Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.15. Nilai Thitung dan Signifikansi Variabel dari Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasional	62
Tabel 4.16. Nilai Thitung Dan Signifikansi Variabel dari Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.17. Hasil Uji Pengaruh Mediasi	66
Tabel 4.18. Nilai Rata-Rata Kuesioner Penelitian <i>Person Organization Fit</i>	69
Tabel 4.19. Nilai Rata-Rata Kuesioner Penelitian Komitmen Organisasional	71
Tabel 4.20. Nilai Rata-Rata Kuesioner Penelitian Kinerja Karyawan.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Usia.....	58
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin	58
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	58
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Masa kerja.....	58
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Usia.....	58
Gambar 4.10. Path Lajur	58

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah lingkungan yang terus berubah dan kondisi yang mengalami gejolak yang tak menentu persaingan antar organisasi menjadi tidak terelakan. Sebuah organisasi juga ditantang untuk mengkaji ulang kondisi sumber daya atau input yang dimilikinya untuk menyusun langkah pengembangan. Hal tersebut amat diperlukan agar organisasi tidak menjadi terpuruk dari persaingan yang dapat menjerumus pada kondisi kebangkrutan. Dalam suatu organisasi tidak terlepas dengan peran manusia yang biasa dikenal dengan sumber daya manusia (SDM) (Sukarti dan Kistyanto,2014).

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Pada era persaingan global, SDM menjadi satu-satunya kunci sukses yang berkelanjutan bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusianya. Selain person-job fit, perusahaan juga perlu memperhatikan *person-organization fit* dalam mempekerjakan seseorang. Perusahaan perlu memperhatikan kecocokan seseorang bukan hanya dalam konteks pekerjaan saja, melainkan dengan organisasi secara keseluruhan. Adanya kesamaan-kesamaan dan kecocokan antara karyawan dengan organisasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai. Untuk melihat sejauh mana perusahaan sudah mampu mencapai tujuannya bisa kita lihat dari aspek kinerja perusahaan itu sendiri. Selanjutnya, baik buruknya kinerja dari perusahaan akan ditentukan oleh kondisi dan semangat bekerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia telah semakin dekat untuk diakui sebagai bagian intrinsik dari manajemen, yang berkaitan dengan kekayaan manusia dari suatu organisasi. Tujuan dari sumber daya manusia adalah untuk mempertahankan hubungan manusia yang lebih baik dalam organisasi dengan evaluasi kebijakan, prosedur dan aplikasi, pengembangan dan program yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk membuat efektif keterlibatan mereka terhadap pengakuan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia membantu pengembangan individu yang paling dalam, hubungan kerja yang efektif antara majikan dan karyawan, karyawan dan pengusaha, dan pencetakan sumber daya manusia yang diinginkan. Ini adalah rekrutmen, seleksi, pemanfaatan, pengembangan, motivasi dan kompensasi sumber daya manusia oleh organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusianya, perusahaan akan mengalami berbagai tantangan yang pada umumnya terdapat pada proses menarik, menahan dan mengembangkan. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan. Pemahaman terhadap *Person-Organization Fit* dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. *Person-organization fit* secara luas diartikan sebagai kompatibilitas atau

kesesuaian antara seorang individu dengan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja dari segi nilai yang dipegang dan tujuan (Kristof et al., 1996).

Person-organization fit menjadi salah satu pertimbangan bagi organisasi maupun individu pada saat akan merekrut karyawan atau melamar pekerjaan.

Pentingnya peranan *person organization fit* dapat dilihat dari kebijakan organisasi untuk mengatur sumber daya manusianya sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi organisasi. Dalam tahap seleksi, perusahaan harus mencari calon karyawan yang paling bagus secara kemampuan dan pengetahuannya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kecocokan karyawan terhadap perusahaan yang akan dimasuki. Hal itu biasanya diistilahkan dengan *person organization fit*.

Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya selain pada proses seleksi. Pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena perusahaan membutuhkan kontribusi karyawan berupa kinerjanya. *Person organization fit* tidak hanya terkait dengan hasil kerja atau keberhasilan organisasi, atmosfer positif yang dapat diciptakan melalui interaksi timbal balik dalam hal lingkungan kerja, lingkungan sosial, dan panggilan yang mengarah pada peningkatan komitmen organisasi dari karyawan (Demir et al.,2013).

(Srimulyani dkk.,2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan serta lingkungannya dan mempunyai hubungan bagi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Komitmen organisasional

tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi (Fitriastuti dkk.,2013).

(Wartini dan Harjiyanti,2014) komitmen organisasional menyiratkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bersedia memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mendorong keberhasilan organisasi. Adanya komitmen yang dimiliki oleh setiap individu dapat memastikan seseorang individu memiliki kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi.

Pemahaman terhadap *Person-Organizational Fit* (P-O fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut (Astuti dkk.,2010). P-O fit diartikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Guntur dkk.,2012). (Farzaneh dkk.,2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional. Mempunyai arti bahwa semakin tinggi *person-organization fit* yang ada pada pegawai menyebabkan peningkatan komitmen pegawai dan sebaliknya semakin rendah *person-organization fit* yang ada pada pegawai menyebabkan penurunan pada komitmen organisasional.

Cara untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional yaitu dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan. (Permansari dkk.,2013) motivasi dapat berasal dari dalam maupun dari luar untuk melakukan suatu pekerjaan dengan

semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi juga merupakan proses yang mempengaruhi perilaku dan motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir (Ranihusna dkk.,2010).

(Galletta dkk.,2011) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan komitmen organisasional. Motivasi kerja yang tinggi akan menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayati dan Caniago, 2012) yang menunjukan bahwa seseorang karyawan yang memiliki motivasi yang kuat tidak mempunyai pengaruh pada komitmen organisasional.

Kinerja karyawan adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran atau standar sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan dinilai seberapa baik mereka melakukannya pekerjaan dibandingkan dengan standar kinerja yang ditetapkan. Singkatnya, pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap yang ditetapkan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan, inisiatif yang mereka ambil, kreativitas mereka dalam memecahkan masalah dan sumber daya dalam cara mereka memanfaatkan sumber daya mereka, waktu dan energi (Rothman and Coetzer, 2003).

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian kualitatif dan kuantitatif suatu pekerjaan, dan evaluasi semua upaya terkait dan rasio yang dihasilkan untuk mewujudkan target atau misi yang ditetapkan (Johari dan Yahya, 2009). Karena kinerja adalah fenomena dasar dalam mencapai tujuan organisasi dan pribadi, penting bagi organisasi maupun karyawan. Indikator kinerja tinggi seorang

karyawan sebagai sumber kebanggaan dan kehormatan pribadi, memotivasi orang itu lebih banyak di tempat kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja, memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, mencapai karir yang lebih baik dan mendapatkan martabat sosial (Vogel and Feldman, 2009).

Faktor komitmen untuk perusahaan atau istilah umum adalah komitmen organisasi yang sesuai untuk menganalisis terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. (Allen and Meyer, 1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah "perspektif perilaku di mana komitmen didefinisikan sebagai garis kegiatan yang konsisten, sehingga komitmen karyawan yang lebih tinggi kepada organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

(Wright et al.,1992) mendukung bahwa personel yang lebih tinggi berkomitmen untuk tugas mereka akan menjadi kinerja yang lebih tinggi. Untuk dihasilkan, mengarah ke tingkat penilaian yang lebih tinggi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan bahwa karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu suatu tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Tolentino et al., 2013).

Kinerja karyawan memiliki peran besar terhadap keberhasilan suatu organisasi. Sehingga untuk mencapai tujuan organisasi, maka setiap organisasi harus meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu kinerja karyawan masih menjadi permasalahan yang dianggap perlu diselesaikan oleh perusahaan, sehingga

perusahaan perlu menganalisis berbagai penyebab naik turunnya suatu kinerja.

Kecocokan nilai individu dengan organisasi dapat dilihat dari masa kerja karyawan, semakin lama masa kerja karyawan dalam arti lebih dari lima tahun masa kerja hal itu menandakan adanya kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi.

Dengan adanya kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah karyawan yang menjadi terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan antara lain nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi (Meyer and Herscovitch, 2002). Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi memiliki beberapa karakteristik antara lain memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi dan menerima tujuan dan nilai organisasi, memiliki keinginan untuk bekerja, serta memiliki keinginan-keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi (Mowday et al., 1983).

Adanya peran karyawan dalam memenuhi strategi perusahaan ditunjukkan melalui kinerja. Seberapa baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat ditentukan oleh manajemen dari kinerja itu sendiri. Penting bagi perusahaan untuk melakukan proses manajemen kinerja dan selanjutnya melakukan penilaian kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Sehingga pada akhirnya kinerja sebuah organisasi bergantung kepada kinerja karyawannya (Aguinis et al., 2005).

Perusahaan konstruksi dengan kategori bangunan, listrik, dan air yang ada di Bandar Lampung diantaranya PT. Sumber Makmur Adiprayoga (Konstruksi Listrik), PT. Sinergi Aini Jaya (Konstruksi Bangunan), dan PT. Tekniko Indonesia (Konstruksi Air). Kriteria penilaian kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor yaitu PT. Sumber Makmur Adiprayoga (Konstruksi Listrik), PT. Sinergi Aini Jaya (Konstruksi Bangunan), dan PT. Tekniko Indonesia (Konstruksi Air) di Bandar Lampung. Jika kinerja sangat baik bobot penilaian 91-100 yaitu dengan hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan. Penilaian kinerja baik apabila memperoleh bobot nilai 76-90, dengan hasil kerja mempunyai 1-2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang ditentukan. Kinerja cukup baik memperoleh bobot 61-75, dengan hasil kerja mempunyai 3-4 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan. Kinerja kurang baik memperoleh bobot 51-60, dengan hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil, dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan. Dan apabila penilaian kinerja buruk memperoleh bobot 50 kebawah, dengan hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil, dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak memuaskan, di bawah standar yang ditentukan.

Kinerja adalah fenomena dasar dalam mencapai tujuan organisasi dan pribadi, penting bagi organisasi maupun karyawan (Vogel and Feldman, 2009). Semakin baik kinerja karyawan berdasarkan kategori sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan buruk pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung dilihat dari prestasi yang dicapai oleh

karyawan, orientasi pelayanan karyawan terhadap mahasiswa, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

Kinerja karyawan buruk ini cukup berpengaruh terhadap PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung, karena nilai kinerja buruk dapat mempengaruhi kualitas instansi dan akan mempengaruhi akreditasi instansi. Untuk membangun sebuah sekolah tinggi yang professional membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Oleh karena itu, kinerja penting digunakan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Kinerja bisa dilihat dari kualitas dan kuantitas berdasarkan prestasi yang dicapai oleh karyawan, orientasi pelayanan karyawan terhadap mahasiswa, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

Faktor terpenting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat menunjang kinerja PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung, tidak hanya memperhatikan kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*person-job fit*) tetapi perlu mempertimbangkan pula kecocokan antara nilai individu dengan organisasi (*person organization fit*) karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen organisasi untuk menunjang keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung.

Person organization fit ini terjadi ketika individu dan organisasi memenuhi kebutuhan bersama dan berbagi karakteristik secara mendasar dan juga kompatibilitas antara individu dan organisasi sebagai indikator penting untuk

proses perekrutan. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi telah menjadi faktor yang paling penting ketika memilih pekerjaan dengan melakukan seleksi baik untuk membangun hubungan kerja jangka panjang dan mencapai strategi organisasi. Nilai-nilai yang ada pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung, seperti nilai profesionalisme, nilai islami, professional, dan nilai sosial. Dengan adanya nilai-nilai yang diterapkan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung menundukan karyawan agar sesuai dengan nilai-nilai individu. Kompatibilitas nilai tersebut penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Demir et al.,2013), bahwasannya *person organization fit* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. (Kawiana et al., 2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. (Valentine et al.,2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan *person organization fit*. Akan tetapi, (Winfred et al.,2006) menyatakan *person organization fit* bukan sebagai prediktor dari variable kinerja, dan hubungan keduanya terbukti lemah. Karena baik buruknya kinerja karyawan tergantung pada tingkah laku mereka di tempat kerja.

Ketidak konsistenan hasil penelitian diatas, kemudian (Winfred et al.,2006) memberi saran agar pada penelitian selanjutnya ditambahkan sikap kerja yang menjadi mediator dari *person organization fit* terhadap kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan baik disebabkan oleh adanya komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi

akan berusaha untuk membuat perusahaan berhasil mencapai sasarannya.

Masalah yang diidentifikasi pada latar belakang dan *gap research* yang telah dikemukakan oleh penelitian di atas mengenai hubungan antara *person organization fit*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan serta fenomena yang terjadi di PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung, penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh *Person organization fit* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah :

1. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung?
4. Apakah Komitmen organisasi memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung.
4. Mengetahui pengaruh Komitmen organisasi memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif terhadap berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Praktis

Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung dan bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan keilmiahan serta dapat dijadikan sebagai wacana melaksanakan penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Person organization fit*

Person organization fit (PO-Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai pada diri individu dengan nilai-nilai yang ada di organisasi (Kristof et al., 1996). Dalam proses rekrutmen karyawan, pendekatan yang sering dilakukan oleh perusahaan berdasar pada kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan pekerjaan yang akan diisi (*person job fit*). *Person-Organization Fit* adalah kesesuaian atau kecocokan antara organisasi dengan individu dalam hal nilai yang menjadi standar keduanya (Astakhova et al.,2016).

(Donald and Sanjay,2007) berpendapat bahwa *Person organization fit* dapat diartikan dalam empat konsep, antara lain sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian nilai (*value congruence*) yaitu kesesuaian nilai intrinsic individu dengan nilai organisasi. Kesesuaian nilai adalah salah satu bagian dari *person-organization fit* yang lebih menekankan bahwa tidak cukup bagi perusahaan untuk melihat individu dari sudut pandang *person-job fit* (kesesuaian dengan pekerjaan saja) namun juga terhadap nilai, budaya dan karakteristik perusahaan. *Person organization fit* (P-O fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof et al., 1996). Kesesuaian nilai (*value congruence*) merupakan kemampuan untuk memahami

dan memadukan prinsip-prinsip organisasi dengan nilai-nilai karyawan.

- 2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) yaitu kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja. (Pratapa et al., 2009) organisasi memiliki tujuan tertentu, begitu pula orang-orang yang ada dalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu. Apabila tujuan organisasi dan tujuan individu saling bertentangan, kecil kemungkinannya tujuan-tujuan berbeda itu bisa tercapai. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi.
- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) yaitu kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan kekuatan lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi. (Kristof et al., 1996) menyatakan bahwa organisasi memberikan imbalan berupa keuangan (gaji) dan jaminan fisik yang diharapkan oleh karyawan. Ketika apa yang diharapkan oleh karyawan tercapai, maka akan tercipta *needs supplies fit*. Hal yang sama juga diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawan. Perusahaan mengharapkan kontribusi berupa waktu, kerja keras, komitmen, pengetahuan, dan kemampuan dari pekerjanya untuk mendukung perusahaan. Pemenuhan kebutuhan adalah adanya kesesuaian antara apa yang diinginkan oleh individu yang belum terpuaskan dan apa yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.
- 4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) yaitu kesesuaian antara kepribadian (bukan nilai) individu dengan iklim atau kultur organisasi (Bowen et al., 1991). Maksud kultur atau budaya organisasi (Wirawan dkk., 2008) adalah norma, nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh

pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

(Lutz et al.,1991) dalam (Aurty and Daugherty,2003) bahwa sikap individu mengandung dua komponen yaitu kognitif dan afektif. Komponen kognitif merupakan pengetahuan yang diperoleh sebagai hasil dari interaksi dengan pihak eksternal (dalam hal ini budaya organisasi). Sedangkan komponen afektif merupakan perasaan atau emosi seseorang terhadap pihak eksternal.

(Schein et al., 1991) dan (Taormina et al.,1997) dalam (Aurty and Daugherty,2003) bahwa karyawan di suatu perusahaan akan beradaptasi pada tiga aspek penting, yaitu manajemen/ pimpinan perusahaan, rekan kerja, dan karakteristik organisasi (kebijakan, struktur, dan prosedur). Kemudian (Aurty and Daugherty,2003) memberikan konsep dimensi PO-Fit sebagaimana gambar dibawah ini.

Komponen Sikap Individual	Elemen-elemen organisasi		
	Kebijakan dan Prosedur	<i>Supervisor</i> atau <i>Manager</i>	Rekan Kerja
<i>Cognition</i>	<i>Cognitive congruance</i> Perusahaan	<i>Cognitive congruance Supervisor</i>	<i>Cognitive congruance</i> rekan kerja
<i>Affect</i>	<i>Affective congruance</i> Perusahaan	<i>Affective congruance Supervisor</i>	<i>Affective congruance</i> rekan kerja

Sumber : Aurty and Daugherty, 2003.

(Kristof-Brown et al., 2005) menjelaskan *person organization fit* menggunakan istilah *compatibility* atau keserasian dan kecocokan yang dimiliki oleh organisasi

dengan karyawan karena adanya kesesuaian distingtif atau karakter.

(Wei et al., 2015) mempersepsikan *person-organization fit* dengan paradigma kesesuaian standar di tempat bekerja para karyawan dalam hal persamaan objektif dan kepentingan serta kontribusi yang dibutuhkan antara karyawan atau individu dan organisasi.

(Jutras and Mathieu,2016) mengatakan bahwa kecocokan atau kesamaan yang terjadi antara individu dengan organisasi didapatkan sejak penerimaan karyawan dilaksanakan karena pelamar tentunya akan melihat terlebih dahulu, apakah organisasi tersebut sudah sesuai atau tidak dengan partikularitas atau karakter calon karyawan.

(Kim et al.,2013) menjelaskan bahwa *person-organization fit* dapat terjadi ketika terdapat kesungguhan untuk memenuhi kepentingan karyawan atau disebut juga sebagai individu yang mempunyai karakteristik fundamental yang cocok atau sesuai dengan karakteristik organisasi tempat individu bekerja.

(Vianen et al., 2000) menjelaskan konsep *Person organization fit* dari perspektif *supplemntary fit* dan *complementary fit*. *Supplementary fit* terjadi apabila individu memiliki karakteristik (*preferences dan attitudes*) yang serupa dengan karakteristik yang dimiliki oleh individu-individu lain dalam organisasi/lingkungan yang bersangkutan. Sedangkan *complementary fit* terjadi apabila karakteristik yang dimiliki oleh individu dapat ditambahkan untuk melengkapi karakteristik yang tidak dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat terjadi apabila individu tersebut memiliki *skills* khusus yang berguna untuk peningkatan

kesuksesan sebuah kerja tim.

(Bowen et al.,1991) terdapat manfaat potensial yang dapat diperoleh dengan menerapkan person-organization fit dalam organisasi, yaitu:

1. Pekerja memiliki sikap yang baik (seperti: kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi dan semangat kelompok).
2. Perilaku individu yang lebih baik (seperti: kinerja lebih baik dan rendahnya turnover).
3. Memperkuat desain organisasi (seperti: dukungan rancangan kerja dan budaya organisasi).

Penelitian ini menggunakan indikator *person organization fit* yang disusun dari empat bagian atau komponen, Kesesuaian nilai (*value congruence*), Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) (Kristof et al.,1996).

2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah apabila seseorang memihak dengan tujuan yang telah ditentukan serta keinginannya untuk bertahan di organisasi (Kulachai and Amraphibal, 2017). Hal ini juga dapat diartikan sebagai loyalitas karyawan tingkat tinggi sehingga sudah merasa menjadi bagian dalam hidupnya untuk kemajuan organisasi yang berkesinambungan. Pentingnya poin ini adalah berkaitan dengan kontribusi karyawan yang mampu membawa organisasi mencapai tujuannya. Apabila individu percaya dengan organisasinya, maka apapun akan dilakukan untuk membuat organisasi tersebut menjadi lebih maju karena dihasilkan

oleh komitmen tinggi yang didapatkan oleh organisasi dari individu atau karyawan (Azeez et al., 2016).

Komitmen organisasional adalah sikap loyalitas karyawan secara berkelanjutan dalam mengekspresikan perhatiannya terhadap kesuksesan suatu perusahaan (Luthan et al., 2006). Tingkat komitmen karyawan dapat menyebabkan permasalahan bagi perusahaan karena komitmen berperan penting terhadap kondisi sebuah perusahaan. Kurang tanggungjawabnya seorang karyawan ketika melaksanakan tugasnya merupakan salah satu gambaran akan rendahnya komitmen yang dimiliki.

(Meyer et al., 1993) berpendapat bahwa komitmen adalah keinginan individu untuk tetap berada di organisasi tersebut karena merasa apabila ia meninggalkan organisasi maka ia akan mengalami kerugian, hal itu disebut komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen organisasi adalah kekuatan individu, identifikasi dengan sebuah organisasi (Nelson et al., 2012). (Yousaf et al., 2015) mendeskripsikan bagaimana perangkaan atau statistik terhadap keluar masuknya (*turnover*) dan kehadiran individu pada organisasi adalah mencerminkan tentang dorongan bagi individu tersebut agar terus berada dalam organisasi yang dihasilkan oleh komitmen organisasi dari individu sebagai tingkat kredo atau kepercayaan dan rekognisi karyawan terhadap objektif organisasi.

(Robins et al., 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta

berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Mathis and Jackson, 2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (*turnover*).

2.2.1 Indikator Komitmen Organisasional

Allen dan Mayer dalam Tolentino (2013) komitmen organisasional memiliki tiga indikator, yaitu :

1. *Affective Commitmen* (komitmen afektif) merupakan hubungan emosional yang dimiliki anggota terhadap organisasinya, serta keterlibatan anggota dalam setiap kegiatan organisasi. Ketika anggota organisasi memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka anggota tersebut akan berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen afektif disebabkan oleh adanya kesamaan tujuan yang dimiliki oleh individu dengan tujuan dari organisasi tersebut.
2. *Normative Commitment* (komitmen normatif) merupakan gambaran perasaan keterikatan anggota untuk terus berada di organisasi. Anggota organisasi yang telah memiliki komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota pada organisasi tersebut. Komitmen normatif ini dipengaruhi oleh pengalaman anggota selama berada di organisasi tersebut.
3. *Countinuanance Commitment* (komitmen berkelanjutan) merupakan kesadaran yang dimiliki anggota organisasi terhadap kerugian yang dia alami apabila meninggalkan organisai. Sehingga anggota organisasi yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi, dia tidak akan keluar dari organisai tersebut. Karena Anggota akan berfikir apa yang harus dikorbankan dan berapa besar biaya yang

akan di keluarkan jika meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen afektif (*affective commitment*), normatif (*normative commitment*), berkelanjutan (*continuance commitment*) dapat digunakan dalam menguji komitmen organisasi pada perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja dalam satu organisasi harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya. Komitmen karyawan dipengaruhi oleh factor-faktor seperti perasaan emosional untuk organisasi juga keyakinan di dalam nilai-nilainya. Penelitian ini menggunakan indikator komitmen organisasional disusun dari tiga bagian atau komponen yaitu, afektif (*affective commitment*), normatif (*normative commitment*), berkelanjutan (*continuance commitment*).

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

(Allen dan Meyer,1997) menyatakan bahwa dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi, kebijakan dalam organisasi, dan proses sosialisasi kebijakan yang dibuat.
- 2) Karakteristik pribadi dibagi menjadi dua variabel, yaitu:
 - a. Variabel demografis meliputi gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja seseorang diperusahaan.
 - b. Variabel disposisional meliputi kepribadian anggota dan nilai-nilai yang dimiliki anggota organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, maka P-O Fit menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional sebagaimana pendapat Allen dan Meyer yang mengemukakan bahwa variabel

disposisional terdiri dari kepribadian anggota dan nilai-nilai yang dimiliki anggota organisasi. Salah satu indikator yang membentuk P-O Fit adalah kesesuaian nilai. Nilai yang dimaksud adalah nilai intrinsik dari anggota organisasi. nilai intrinsik terdiri dari tingkat pendidikan, tingkat keterampilan, sikap-motivasi terhadap kerja, dan tingkat pengalaman kerja (Mangkuprawira and Hubeis, 2007).

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut “performance”. Istilah performance sering di Indonesiakan menjadi performa. Kinerja merupakan hasil dari proses berjalannya fungsi-fungsi atau indikator-indikator dari suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu yang sudah ditentukan (Wirawan dkk., 2009).

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian kualitatif dan kuantitatif suatu pekerjaan, dan evaluasi semua upaya terkait dan rasio yang dihasilkan untuk mewujudkan target atau misi yang ditetapkan (Johari dan Yahya, 2009). Karena kinerja adalah fenomena dasar dalam mencapai tujuan organisasi dan pribadi, penting bagi organisasi maupun karyawan. Indikator kinerja tinggi seorang karyawan sebagai sumber kebanggaan dan kehormatan pribadi, memotivasi orang itu lebih banyak di tempat kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja, memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, mencapai karir yang lebih baik dan mendapatkan martabat sosial (Vogel and Feldman, 2009). Ada juga beberapa penelitian (Kristof-Brown et al. 2005) temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja individu, kualitas layanan dan kualitas kehidupan kerja, sementara pada saat yang sama mengurangi pergantian tenaga kerja dan

biaya.

Kinerja karyawan adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran atau standar sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan dinilai seberapa baik mereka melakukannya pekerjaan dibandingkan dengan standar kinerja yang ditetapkan (Rothman and Coetzer, 2003). Ukur kinerja sangat penting untuk rencana insentif karena itu mengkomunikasikan pentingnya didirikan tujuan organisasi. “Apa yang diukur dan diberi hadiah ”(Bohlander dkk., 2002).

(Hasibuan dkk., 2001) berpendapat bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kemudian (Mangkunegara dkk., 2005) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah di embannya.

(Rivai dkk.,2009) Berpendapat bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manager melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang; (2) manager memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manager yang bersangkutan dengan karyawannya.

(Mathis and Jackson,2012) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Ditambahkan oleh (Foster and Seeker, 2011), bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kepercayaan diri. Dikaitkan dengan peran individu dalam organisasi, kinerja adalah serangkaian perilaku atau kegiatan individu yang sesuai dengan keinginan organisasi tempat bekerja. Kinerja karyawan yang terkait dengan pekerjaan mereka telah menjadi perhatian utama bagi organisasi dan peneliti, selama beberapa dekade organisasi dan peneliti telah mencari beragam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, Kinerja didefinisikan sebagai variabel yang memiliki banyak dimensi dan berbeda komponen dan elemen sesuai dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

2.3.1 Indikator Kinerja

(Pradhan dan Jena, 2017) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, para manager dan praktisi perilaku organisasi perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang lebih baik dengan memperhatikan tiga faktor yaitu *task performance*, *adaptive performance* dan *contextual performance*. Tiga kerangka kerja yang ditentukan ini menawarkan pemahaman inklusif tentang sifat dan seluk beluk kinerja karyawan dan dalam perspektif terapan diharapkan dapat

memberikan wawasan untuk merancang kebijakan khusus organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah kegiatan dan tantangan yang terkait dengan masing-masing.

1. *Task performance*

Task performance terdiri dari perilaku eksplisit dari pekerjaan yang mencakup tanggung jawab pekerjaan yang ditugaskan sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan, *Task performance* lebih banyak membutuhkan kemampuan kognitif, pengetahuan teknis yang diperlukan atau prinsip-prinsip untuk menyelesaikan tugas, *task skill* (penerapan pengetahuan teknis untuk menyelesaikan tugas secara penuh tanpa pengawasan mesin), *task habits* (kemampuan bawaan untuk menanggapi pekerjaan yang ditugaskan baik memfasilitasi atau menghambat kinerja).

2. *Adaptive performance*

Adaptive performance adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk pekerjaan dalam situasi kerja yang dinamis (Pradan dan Jena, 2017). Kinerja adaptif yang efektif mensyaratkan kemampuan karyawan untuk secara efisien keadaan kerja yang fluktuatif (Pradan dan Jena, 2017) sebagai contoh transformasi teknologi, evolusi pekerjaan baru sebagai bagian dari inovasi teknologi membutuhkan karyawan untuk terlibat dalam pembelajaran dan menyesuaikan diri dengan perubahan secara efisien (Pradan dan Jena, 2017).

3. *Contextual performance*

Contextual performance adalah sejenis perilaku prososial yang ditunjukkan oleh individu dalam pengaturan kerja, perilaku seperti ini diharapkan dari seorang

karyawan tetapi tidak disebutkan secara terbuka dalam uraian tugas. Jenis harapan yang tidak disebutkan ini disebut perilaku prososial atau perilaku peran ekstra.

Kinerja dalam bentuk *task performance* terdiri dari perilaku yang mencakup tanggungjawab pekerjaan, yang membutuhkan kemampuan kognitif, pengetahuan teknis atau prinsip-prinsip yang diperlukan, keterampilan, kebiasaan (*habit*) (Concay et al., 1999). Dalam konteks organisasi *task performance* adalah pemahaman antara manajer dan bawahannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk pekerjaan dalam situasi kerja yang dinamis disebut sebagai *adaptive performance* (Hesket and Neal, 1999).

Komponen non-pekerjaan seperti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) atau *contextual performance* yang merujuk pada tindakan sukarela karyawan. *Contextual performance* adalah sejenis perilaku prososial yang ditunjukkan oleh individu dalam pengaturan kerja. Borman dan Motowidlo (1993) mendefinisikan sebagai perilaku yang dicapai oleh anggota organisasi, yang diarahkan pada individu, kelompok atau organisasi yang berinteraksi dengan anggota saat melakukan kegiatannya, akhirnya perilaku tersebut dilakukan dengan tujuan mendorong perbaikan individu, kelompok atau organisasi. Penelitian ini menggunakan bentuk kinerja karyawan yang terdiri dari tiga faktor yaitu *task performance*, *adaptive performance* dan *contextual performance* (Pradan dan Jena, 2017).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Valentine et al, (2002)	<i>Ethical Context, Organizational Commitment and Person organization fit</i>	Hasil menunjukkan bahwa nilai-nilai etis korporat yang menandakan aspek budaya yang berbeda dari konteks etis berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan <i>Person organization fit</i> . Komitmen organisasional juga berhubungan positif dengan <i>Person organization fit</i> .
2	Mahardika, (2006)	Pengaruh <i>Person organization fit</i> (Kecocokan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja karyawan	<i>Person organization fit</i> mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. <i>Person organization fit</i> mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi
3.	Negin et al, (2013)	<i>The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank"</i>	Hasilnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan karyawan. Dalam analisis komparatif dari tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja kerja karyawan.
4.	Demir et al, (2013)	<i>The relationship between person organization fit, organizational identification and work outcomes</i>	<i>Person organization fit</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada identifikasi organisasi, kinerja pekerjaan dan niat untuk tetap, sementara memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif pada perilaku penyimpangan produksi.
5.	Yulina, (2015)	Pengaruh <i>Person organization fit</i> dan	<i>Person organization fit</i> dan Kompetensi memiliki efek positif

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		kompetensi terhadap kinerja Pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi Pada Pegawai SKPD di Kabupaten Pasaman Barat)	pada Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, <i>Person organization fit</i> dan kompetensi memiliki efek positif pada Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi secara tidak langsung dapat meningkatkan efek <i>Person organization fit</i> pada Kinerja Karyawan
6.	Mahmut et al, (2013)	<i>The relationship between person organization fit, organizational identification and work outcomes</i>	<i>Person organization fit</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada identifikasi organisasi, kinerja pekerjaan dan niat untuk tetap, sementara memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif pada perilaku penyimpangan produksi.
7.	Otto, (2018)	<i>Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance</i>	Transformasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan mempengaruhi signifikan. Moderasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi_ Kepemimpinan Transformasional Kinerja karyawan Tidak signifikan, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kinerja karyawan Kinerja karyawan Tidak signifikan, Kewarganegaraan Organisasi Tidak Signifikan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu terletak pada objek penelitian, metode analisis dan periode waktu penelitian. Meskipun pada umumnya ruang lingkup penelitian hampir sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu dengan menggunakan beberapa variabel penelitian yang sama. Pada penelitian ini memfokuskan pada objek yaitu pada PT. Sumber Makmur

Adiprayoga Bandar Lampung. Variabel yang digunakan adalah *person organization fit* sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

2.5 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan sumber daya yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan akhir organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan seluruh faktor produksi yang seefisien mungkin. Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara variabel-variabel yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan.

Person organization fit (PO-Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai pada diri individu dengan nilai-nilai yang ada di organisasi (Kristof et al., 1996). Diharapkan bahwa *person organization fit*, khususnya keadaan fisik dan mental dan kemampuan karyawan, harus memadai untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, karena dalam proses pemilihan karyawan, kecocokan antara karakteristik pribadi dan persyaratan pekerjaan dianggap sebagai faktor utama dalam memastikan *person-vocation fit* (Demir et al., 2013).

Apabila semua indikator diatas terpenuhi dengan baik maka organisasi akan berjalan dengan baik dan karyawan juga akan memberikan kinerja yang baik. Indikator yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu berorientasi pada pencapaian, pencapaian informasi, mengembangkan orang lain dan penugasan. Kesimpulan dari semua indikator diatas sangat dibutuhkan didalam suatu organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian kualitatif dan kuantitatif suatu pekerjaan, dan evaluasi semua upaya terkait dan rasio yang

dihasilkan untuk mewujudkan target atau misi yang ditetapkan (Johari dan Yahya, 2009). Karena kinerja adalah fenomena dasar dalam mencapai tujuan organisasi dan pribadi, penting bagi organisasi maupun karyawan. Indikator kinerja tinggi seorang karyawan sebagai sumber kebanggaan dan kehormatan pribadi, memotivasi orang itu lebih banyak di tempat kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja, memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, mencapai karir yang lebih baik dan mendapatkan martabat sosial (Vogel and Feldman, 2009).

Kinerja karyawan adalah proses kinerja dimana keterlibatan perilaku dengan hasil yang diharapkan (Pradhan dan Jena, 2017). Perilaku disini menunjukkan tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sedangkan aspek hasil menyatakan tentang konsekuensi dari perilaku pekerjaan individu. Keterlibatan perilaku dan hasil yang diharapkan pada tempat kerja terkait satu sama lain (Borman and Motowidlo, 1993). (Mathis and Jackson, 2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (*turnover*).

(Allen and Meyer, 1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

(Yatiningrum et. al.,2016) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja dapat mningkatkan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Selanjutnya, (Taurisa dan Ratnawati, 2012) menyatakan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.

(Wulandari et al., 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dikategorikan sangat tinggi hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,53. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dikategorikan sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,56, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

(Sudaryanto dan Rijanti, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, *person organization fit* (PO-Fit) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, *person organization fit* (PO-Fit) berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Komitmen organisasional bukan variabel yang memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja dan komitmen organisasional bukan variabel yang memediasi pengaruh *person organization fit* (PO-Fit) terhadap kinerja.

(Maria dan Yuniawan,2016) menunjukkan bahwa pengaruh person-organization fit terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi adalah sebesar 92,57% sedangkan 7,43% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil regresi menunjukkan bahwa person- organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, perilaku kewargaan organisasional dan kinerja karyawan, kemudian komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Boxx, et. al.,1991) menunjukkan bahwa nilai organisasi mempengaruhi kepuasan, komitmen, dan kohesi. Terlebih lagi, keselarasan nilai yaitu (kecocokan antara nilai organisasi yang dianut dan nilai yang dianggap sesuai oleh karyawan) juga berdampak pada variabel perilaku ini. Jika organisasi kurang studi nilai dan/atau kesesuaian nilai rendah, hasil studi menunjukkan bahwa tindakan harus diambil untuk mengubah orientasi nilai organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Khan, Ziauddin, and Ramay,2010) yang meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, menemukan hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 153 sample yang berasal dari pegawai yang bekerja pada sektor publik dan swasta dalam bidang minyak dan gas di

Pakistan.

Hasil studi mengenai yang dilakukan oleh Ladebo (2003), berusaha untuk melihat hubungan antara aspek komitmen organisasional dan kinerja kerja fakultas yang terlibat dalam pelatihan pertanian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari 302 anggota fakultas dari dua universitas pertanian. Sample terdiri dari 78,5% laki-laki, dan rata-rata berusia 40 tahun. Analisis komponen utama menunjukkan bahwa komitmen fakultas ditandai tiga aspek: orientasi terhadap profesi, kelompok sebaya, dan lembaga yang mempekerjakan. Aspek komitmen memiliki pengaruh signifikan yang tidak langsung pada produktifitas fakultas, tetapi secara tidak langsung individu mau tinggal lebih lama di tempat kerja dan mendapatkankemajuan melalui pangkat.

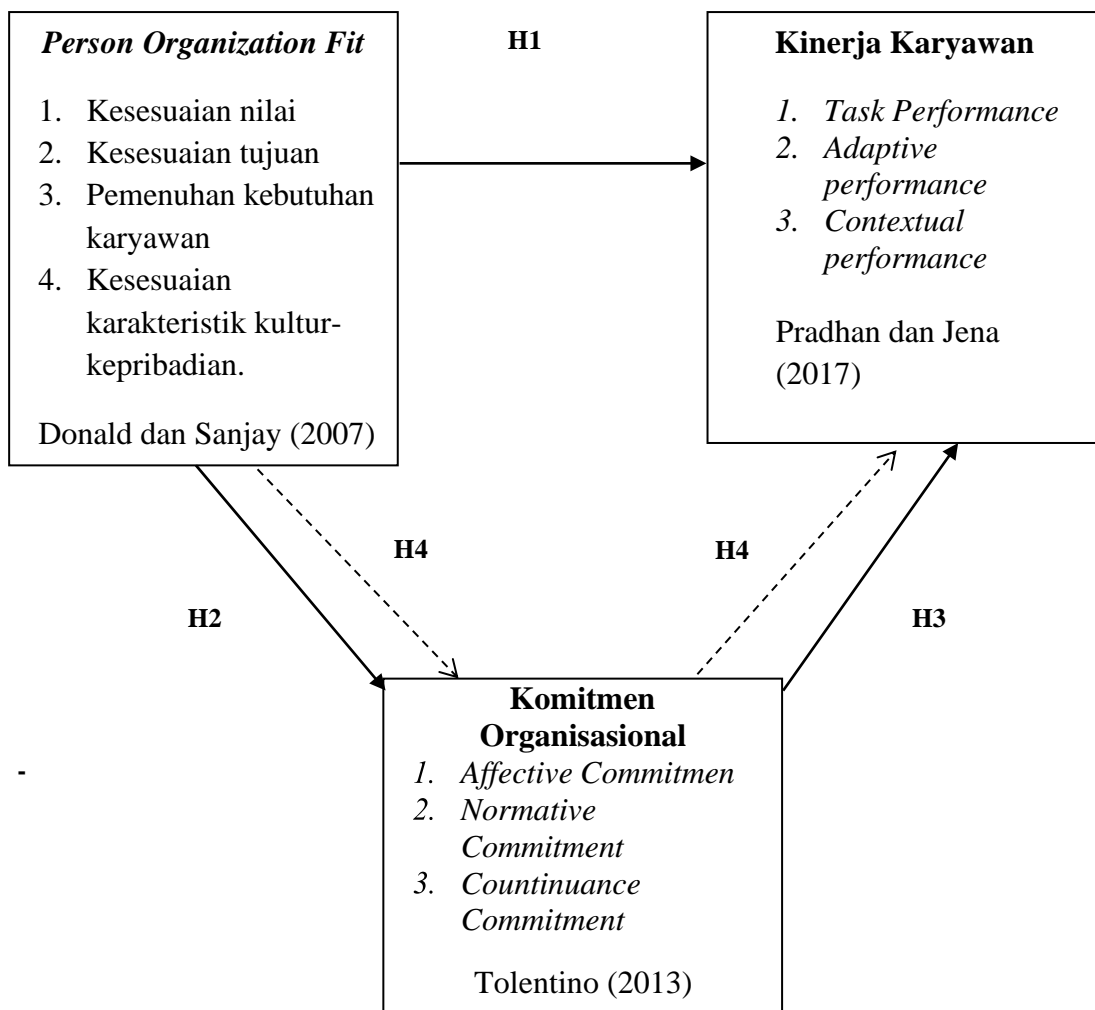
Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sumater Utara, menyebutkan bahwa komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan kelanjutan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan populasi 174 pegawai dan jumlah sample 144 responden (Tobing, 2009).

(Mowday et al., 1982) mendefinisikan komitmen afektif dan kontinuans menggambarkan individu yang memiliki (1) keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kesediaan untuk mengerahkan segala upaya bagi organisasi; (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. (Mathieu and Zajac, 1990) melihat komitmen sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan individu dengan organisasi dan keduanya

memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Sudut pandang ini masuk akal untuk berhipotesis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan *behavioral outcomes* seperti kinerja kerja.

(Ward and Davis,1995) menemukan hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan kinerja. Dalam studi mengenai hubungan komitmen dan kinerja di antara manajer, (Meyer and Allen,1990) studi menemukan hubungan yang positif antara komitmen afektif dan kinerja, serta menunjukkan hubungan negatif antara komitmen kelanjutan dengan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan antara komitmen dan kinerja ditemukan, tapi arah hubungan bervariasi sebagai fungsi dari sifat komitmen.

Pembahasan teori dari masalah yang dihadapi PT. Sumber Makmur Adiprayoga di Bandar Lampung dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Sumber Makmur Adiprayoga di Bandar Lampung dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi dipengaruhi oleh variabel *Person organization fit* (X) dengan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel moderator maka kerangka pikir yang dapat digunakan dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh *Person organization fit* Terhadap Kinerja Karyawan

Person organization fit (PO-Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai pada diri individu dengan nilai-nilai yang ada di organisasi (Kristof et al., 1996). Dalam proses rekrutmen karyawan, pendekatan yang sering dilakukan oleh perusahaan berdasar pada kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki (karakter) individu dengan pekerjaan yang akan diisi (*person job fit*). (Kristof et al., 1996) mengatakan bahwa pendekatan *person job fit* kurang baik dalam proses seleksi karyawan, karena

efektifitas organisasi tidak hanya didukung oleh kesempurnaan hasil kerja karyawan, namun perlu juga melihat secara luas dari perilaku karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika dkk.,2006), menunjukkan bahwa *Person organization fit* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian (Demir et al.,2015) menunjukkan bahwa *Person organization fit* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *Person organization fit* terhadap kinerja pegawai

H₁ : *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh *Person organization fit* Terhadap Komitmen Organisasional

Person organization fit (P-O fit) dihubungkan secara positif dengan komitmen organisasi (Valentine et al.,2002). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tugal dan Kilic,2015) menunjukkan bahwa *Person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian (Helena dan Akhyar,2016), menunjukkan bahwa *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karena karyawan yang memiliki kecocokan dengan perusahaan akan merasa nyaman dan puas berada di perusahaan tersebut. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika dkk., 2006), menunjukkan bahwa *Person organization fit* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah *Person organization fit* terhadap komitmen organisasi.

H₂ : *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.6.3 Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap kinerja karyawan

(Mathis and Jackson,2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (*turnover*).

(Allen dan Meyer,1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Hasilnya sesuai dengan pendapat (Wright et al., 1992) bahwa semakin tinggi komitmen terhadap tugas akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, yang mengarah ke tingkat penilaian yang lebih tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Chaterina dan Intan,2012) membuktikan dan menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Irawan Ciptodihardjo dkk.,2012) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Studi lain juga dilakukan oleh (Memari et al.,2013). Hasil menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.4 Peran Mediasi Komitmen Organisasi dalam pengaruh *Person organization fit* pada Kinerja Karyawan

Variabel mediasi sering disebut sebagai variabel intervening atau variabel proses. Hipotesis yang berkaitan dengan mediasi sangat umum dijumpai dalam penelitian keprilakuan. Mediasi terjadi jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui paling tidak satu variabel mediator. Bila terdiri dari hanya satu mediator maka disebut *simple mediation* dan bila proses mediasi melibatkan lebih dari satu mediator maka disebut *multiple mediation* (Baron and Kenny, 1986).

Melihat adanya *gap* antara hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika dkk., 2006), (Helena dan Ahyar, 2016) (Tugal dan Kilic, 2015), dan (Demir et al., 2013) dengan hasil penelitian (Winfred et al., 2006) kemudian (Winfred et al., 2006) memberi saran agar pada penelitian selanjutnya ditambahkan sikap kerja yang menjadi mediator dari PO-Fit terhadap kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan yang baik disebabkan oleh adanya komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha untuk membuat perusahaan berhasil mencapai sasarannya. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki peran mediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Komitmen organisasi memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono dkk., 2013). Pada riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Oei et al., 2010) penelitian ini termasuk kategori penelitian kasual, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel independen disebut variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah *Person organization fit (X)*.
2. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja (Y).

3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi (intervening) juga disebut variabel intervening atau variabel

proses. Ghozali (2007) mengatakan variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian yang digunakan sebagai variabel mediasi adalah Komitmen Organisasi (Z).

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga (Konstruksi Listrik), PT. Sinergi Aini Jaya (Konstruksi Bangunan), dan PT. Tekniko Indonesia (Konstruksi Air) di Bandar Lampung.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam melakukan penelitian ini diperoleh baik dalam bentuk data primer maupun sekunder.

3.3.1 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu:

- a. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian.

Misalnya data yang didapat dari arsip bagian kepegawaian PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung.

- b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian. Misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan

permasalahan penelitian ini.

3.3.2 Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Mas'ud, 2004). Dalam penelitian ini data primer dari pengumpulan kuesioner yang sebelumnya diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung yang memuat sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan *Person organization fit*, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasional.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam untuk menganalisis penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket/kuesioner. Untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

Kuesioner sebgaaian besar digunakan dalam melakukan penelitian kuantitatif, dimana peneliti ingin mendapatkan profil keseluruhan untuk daapt menghitung frekuensi kemunculan pendapat, sikap, pengalaman dan proses, perilaku atau prediksi. Melalui kuesioner, responden diminta untuk menjawab pertanyaan tentang fakta, sikap, keyakinan, perilaku, dan pengalaman sebagai karyawan

dalam satu perusahaan sesuai dengan topik yang akan diteliti. Pendistribusian kuesioner juga bisa melalui berbagai media seperti email, pos atau diisi langsung dengan responden. Keuntungan lain dari penggunaan instrumen kuesioner adalah mampu mengumpulkan tanggapan dari sejumlah relatif besar responden yang tersebar terutama lokasi terpencil untuk dapat membuat profil dan memetaan kondisi karyawan yang ada (Rowley et al., 2014).

Kuesioner yang digunakan adalah gabungan dari kuesioner yang telah dipatenkan dan telah terpublikasi pada jurnal Internassional. Pengukuran variabel independen dalam penelitian yaitu *Person organization fit* menggunakan dasar jurnal Internasional yang ditulis oleh (Demir et al., 2015). Variabel dependen kinerja menggunakan dasar jurnal Internasional yang ditulis oleh (Pradhan dan Jena,2017) Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi menggunakan dasar jurnal Internasional yang ditulis oleh (Law and Vincent chong,2016).

2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku serta jurnal-jurnal yang telah dipublikasi baik di Indonesia maupun Internasional.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dkk., 2013). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Sumber Makmur Adiprayoga berjumlah

120 karyawan, PT. Sinergi Aini Jaya berjumlah 114 karyawan, dan PT. Tekniko Indonesia berjumlah 186 karyawan dengan semua populasi ini akan menjadi objek penelitian, sehingga perlu dilakukan pengambilan sampel lebih lanjut.

3.5.2 Sampel

Sampel (*sample*) merupakan subset atau subkelompok populasi (Sekaran dkk.,2006). Pada penelitian ini sampel menggunakan kuesioner, dan yang dijadikan sebagai anggota sampel adalah karyawan PT. Sumber Makmur Adiprayoga di Bandar Lampung. (Hair et al., 2010), jumlah sampel minimal 5 (lima) kali dari jumlah indikator.(Hair et al., 2010) juga mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100-200 responden. Pada penelitian ini jumlah sampel 105 responden dimana responden diambil dari 35 responden masing-masing populasi yang ada di PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia.

3.6 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari *person organization fit* (X), variabel mediasi yaitu komitmen organisasi (Z), variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian :

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
PO-Fit	<i>Person organization fit</i> (PO-Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai pada diri individu	a. Kesesuaian nilai b. Kesesuaian tujuan c. Pemenuhan kebutuhan	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	dengan nilai-nilai yang ada di organisasi (<i>Kristof, 1996</i>)	karyawan d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian	
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah proses kinerja dimana keterlibatan perilaku dengan hasil yang diharapkan (<i>Campbell, McCloy, Oppler dan Sager, 1993</i>).	1. <i>Task Performance</i> 2. <i>Adaptive performance</i> 3. <i>Contextual performance</i>	Likert
Komitmen Organisasional	Komitmen organisasional adalah apabila seseorang memihak dengan tujuan yang telah ditentukan serta keinginannya untuk bertahan di organisasi (<i>Mayer dan Schoorman, 1992</i>).	a. Afektif b. Normatif c. Berkelanjutan	Likert

Penelitian ini menggunakan teknik skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi subvariabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Berikut contoh tabel skala likert :

Tabel 3.2. Skor Penilaian Menggunakan Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan suatu alat ukur. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut yang digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Dalam penelitian ini, ketepatan alat ukur yang digunakan adalah skala likert yang digunakan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan di dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali dkk., 2007). Pengujian validitas pada riset ini menggunakan analisis faktor.

Tahapan melihat ukuran uji validitas menggunakan syarat sebagai berikut:

- a. Nilai KMO, ukuran kecukupan sampling KMO adalah index yang digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis. Nilai KMO antara 0,5 hingga 1 mengidentifikasi, bahwa faktor telah memadai.
- b. Nilai *Communalities* adalah estimasi dari share atau common variance diantara variabel-variabel. Index communalities lebih dari sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$), maka variabel masih dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.
- c. *Factor loading* adalah besarnya korelasi suatu indikator dengan faktor yang terbentuk (Malhotra, 2007). Kriteria validitas suatu indikator dinyatakan valid

membentuk suatu faktor jika faktor loading lebih besar sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$).

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. (Ghozali dkk.,2011) sebuah kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS 21 dan diuji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*.

Yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

3.7.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov- Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden lebih dari 50 orang dan apabila responden kurang dari 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan,

karena responden pada penelitian ini terdapat 105 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0.05 , maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.

3.8 Analisis Data

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh *Person organization fit* (*independent variable*) terhadap Kinerja Karyawan (*dependent variable*), digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

3.8.1 Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Sekaran (2006) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

3.8.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Pada penelitian ini

menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan realibilitas, serta menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* dan kinerja karyawan dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali dkk., 2001).

Analisis dalam jalur digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh, karena dari model yang disusun terdapat keterkaitan hubungan antara sejumlah variabel yang dapat diestimasi secara simultan. Selain itu variabel dependen pada satu hubungan yang sudah ada, akan menjadi variabel independen pada hubungan selanjutnya (Sekaran, 2006).

Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) terdapat langkah sebagai berikut:

1. Merancang Model Berdasarkan Konsep Teori
2. Pemeriksaan Terhadap Asumsi yang Melandasi Analisis *Path*

Asumsi yang melandasi analisis *path* dalam penelitian ini adalah :

1. Di dalam model analisis *path*, hubungan antar variabel adalah linier.
2. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah, sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal, analisis *path* tidak dapat dilakukan.
3. Variabel endogen minimal dalam skala interval
4. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan handal).
5. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan pada teori-teori dan konsep yang relevan.
 - a. Pendugaan Parameter atau Perhitungan Koefisien *Path*
 - b. Pemeriksaan Validitas Model

Langkah selanjutnya dalam analisis *path* adalah pemeriksaan validitas model. Sehih atau tidaknya suatu hasil analisis tergantung pada terpenuhi tidaknya asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas modal untuk analisis *path* yaitu koefisien determinasi total dan teori trimming :

- a. Koefisien Determinasi Total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus sebagai berikut :

$$R_m^2 = 1 - X_{e1}^2 - X_{e2}^2 - \dots - X_{ex}^2$$

- b. Teori Trimming

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai uji p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial.

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t, standardized koefisien beta, dan uji sobel (Ghozali dkk., 2016).

a. Uji t (t-test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat derajat keyakinan tertentu. H_0 diterima, bila $t\text{-tabel} > t\text{ hitung}$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. H_a diterima, bila $t\text{ hitung} > t\text{-tabel}$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Standardized koefisien beta

Pengujian ini digunakan untuk membandingkan koefisien regresi dari persamaan lainnya dengan satuan (unit) yang berbeda. Persamaan regresi dengan nilai beta yang lebih besar berarti menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen untuk kenaikan variabel independen yaitu sebesar 1 unit (Gujarati, 2009).

c. Uji Sobel atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji sobel (Ghozali dkk., 2016) sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah S_{ab} yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Sp^2 P^3 \sqrt{P^3 Sp^2} + P^2 Sp^3 + Sp^3 Sp^3$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p^2 p^3}{Sp^2 p^3}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif. Terdapat dua jenis pengaruh mediasi yakni mediasi penuh (*full mediation*) dan mediasi sebagian (*partial mediation*), dimana *full mediation* ini menunjukkan bahwa variabel eksogen sepenuhnya dimediasi oleh mediator karena tidak ada lagi pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sementara *partial mediation* menunjukkan bahwa disamping memiliki pengaruh tidak langsung melalui mediator, variabel eksogen juga mempunyai pengaruh langsung yang signifikan pada variabel endogen.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. *Person organizational fit* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia, dengan kata lain semakin baik penerapan *Person organizational fit*, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung. Begitupula sebaliknya apabila *Person organizational fit* tidak diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
2. *Person organizational fit* memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung, dengan kata lain semakin baik penerapan *Person organizational fit*, maka akan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi *Person organizational fit* maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia. Begitupun sebaliknya apabila *person organizational fit* tidak diterapkan dengan baik, maka tidak mampu meningkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung, dengan kata lain semakin tinggi komitmen terhadap tugas akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, yang mengarah ke tingkat penilaian yang lebih tinggi. Artinya, komitmen organisasional mampu meningkatkan kinerja karyawan. semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya apabila komitmen organisasi rendah maka kinerja karyawan tidak akan meningkat dengan baik.
4. Komitmen organisasional menjadi variabel mediasi dari pengaruh tidak langsung *Person organizational fit* terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung. Artinya, dengan menambahkan komitmen organisasional, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Saran penelitian berdasarkan hasil kesimpulan diatas yaitu sebagai berikut:

1. *Person organizational fit* pada indikator kesesuaian tujuan di PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung yang perlu mendapatkan perhatian adalah terkait pemenuhan kebutuhan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan dan organisasi, dan antar karyawan, untuk permasalahan ini PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia dalam merekrut karyawan perlu diterapkan kecocokan nilai individu dengan organisasi supaya karyawan dan organisasi memiliki kesesuaian tujuan yang sama.

2. Komitmen organisasional pada indikator normatif perlu mendapatkan perhatian terkait ketidakpercayaan bahwa seseorang harus selalu setia pada satu organisasi, untuk permasalahan ini perlu diperhatikan lagi pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia di Bandar Lampung untuk lebih memperhatikan karyawannya supaya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Organisasi dapat memberikan kontribusi berupa reward supaya karyawan merasa memiliki dan setia terhadap organisasi sehingga tidak terjadi *turnover*. Sehingga nantinya akan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan.
3. Kinerja karyawan pada indikator kinerja kontekstual pada PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia yang perlu mendapatkan perhatian adalah terkait pekerjaan yang menuntut tanggung jawab lebih, untuk permasalahan ini PT. Sumber Makmur Adiprayoga, PT. Sinergi Aini Jaya, dan PT. Tekniko Indonesia perlu memberikan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan yang lain tidak harus menangani pekerjaan dengan tanggung jawab lebih. Hal ini menjadikan kinerja karyawan menurun karena tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab lebih.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2005). *Performance Management*. Edinburgh: Herriot Univesity
- Aisyah, Esy Nur. (2010). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perusahaan (Studi pada Lembaga BMT Masalah Mursalah Lil UMmmah di Pasuruan). *Tesis* (tidak dipublikasikan). Pascasarjana Fakultas Ekonomi Brawijaya Malang.
- Allen dan Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Aries, Ivan dan Imam Ghozali. 2006. Akuntansi Keprilakuan. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astakhova, M. N. (2016). *Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and personorganization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan*. *Journal of Business Research*, 69, 956–963.
- Autry, C. W., Daugherty, P. J..2003. *Warehouse Operation Employees: Linking Person organization fit, Job Satisfaction, and Copying Response*. *Journal of Business Logistic*. Vol. 24 No. 1 hal. 171-197.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., dan Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention andorganizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102–114.
- Bohlander, George dan Scott Snell, Arthur Sherman. (2002) . *Managing Human Resources, 12 edition*. *South-Western College Publishing*.
- Borman, W.C. dan Motowidlo, S.J. 1993. *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance, dalam Schmitt, N. dan Borman, W.C (editors). Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bowen D. E., Ledford, G. E., dan Nathan, B. R. 1991. *Hiring for the organization, not the job*. *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., dan Dunn, M. G. (1991). *Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment, and*

Cohesion: An Empirical Examination within The Public Sector. Public Personnel Management, 20 (1), 195-205.

- Buchanan, B. 1974. *Building organization commitment. Administrative Science Quarterly.* 19, 533-546.
- Cha, J., Chang, Y. K., dan Kim, T. Y. (2013). *Person–organization fit on prosocial identity: implications on employee outcomes.* Journal of Business Ethics. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1799-7>
- Chandra, D., dan Indriyani, R. (2018). Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. Jurnal AGORA, 6(1), 1–9.
- Chatman, J. A. (1989). *Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit.* Academy of Management Review, 14 (3), 333-349.
- Ciptodihardjo, Irawan. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 9 No. 1, hal 30-40.
- Dessler, Gary. 1997. Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Demir, Mahmut et al. 2013. *The Relationship Between Person-Organization Fit, Organizational Identification, and Work Outcomes.* Journal of Business Economics and Management. Vol. 16 No. 2 hal.369-386.
- Donald, P.M. and Sanjay, K.P. 2007. *The Ties That Bind: Social Networks Person Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA.
- Foster, B. dan Seeker, K. R., (2011), *Coaching for Excellence Performance*, Jakarta, PPM Manajemen
- Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hair, Joseph F., et.al. 2010. *Multivariate Data Analysis, 7th Edition.* New York: Prentice Hall International, Inc.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara Jakarta.

- Helena dan Ahyar. 2016. Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Witel Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*. Semarang. ISSN (Online): 2337-3792
- Jogiyanto, H.M. 2009. Konsep dan Aplikasi pls Untuk Penelitian Empiris. Edisi Pertama. BPFE-Yogyakarta.
- Johari, J.; Yahya, K. K. 2009. *Linking organizational structure, job characteristics, and job performance constructs: a proposed framework*, *International Journal of Business and Management* 4(3): 145–152.
- Jutras, R., dan Mathieu, C. (2016). *Person-organization fit relationship with job satisfaction and turnover: The mediating influence of leader-member exchange*. *Academy of Strategic Management Journal*, 15(1), 71–84.
- Kawiana, I Gede P et al. 2018. *The Influence of Organizational Culture Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment Towards Employee Performance*. *International Research Journal*. Vol. 5 No. 3, pages: 35-45.
- Khan, M. R., Ziauddin, Z., Jam. F. A., dan Ramay, M. I. 2010. The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3): 292-298
- Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R., dan Kim, S. P. (2013). *Person-organization fit and employee outcomes: Test of a social exchange model*. *International Journal of Human Resource Management*, 1–19.
- Kristof, A. L.. 1996. *Person-Organization Fit: an Integrative Review of It's Conceptualization, Measurement, and Implications*. *Personnel Psychology* Vol. 49 hal. 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., dan Johnson, E. C. (2005). *Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit*. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kulachai, W., dan Amaraphibal, A. (2017). *Developing a causal model of turnover intention of police officers in the eastern region of Thailand*. *International Journal of Arts dan Sciences*, 10(01), 473–486.
- Law, Vincent Chong. 2016. *The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance: the mediating role of trust-in-supervisor and organizational commitment*. *Journal of Accounting dan Organizational Change*, Vol. 12 Iss 4 pp.

- Mahardika, Guntur. (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). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Malhotra, Naresh, 2007. *Marketing Research: an applied orientation*, pearson education, inc., fifth edition. New Jearsey: USA.
- Maria, H. S., dan Yuniawan, A. 2016. Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1-15.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., dan Adkins, C. L. 1992. *A work values approach to corporate culture: a field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 424-432.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H.. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mathieu, J.E., dan Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Memari, et al. 2013. *The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance "A study of Meli bank"*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Iran. Vol 5, No 5.
- Meyer, P. J., Allen, J. N., and Catherine A. S. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. *Journal of applied psychology* 78(4), 538-551.
- Meyer, P. J., Stanley, J. D., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates and consequences*. *Journal of vocational behavior*, 61, 20-52.

- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior, New York: Academic Press*.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nelson, D. L. dan Quick, J. C. 2012. *Organizational Behaviour: Science, the Real World, and You. 8th Edition. South-Western Cengage Learning*.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Otto. (2018). *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee Performance. International Journal of Law and Management. Emerald*.
- Pradan, Rabindra Kumar, dan Jena, Lalatandu Kesari. 2017. *Employee Performance at Workplace : Conceptual Model and Empirical Validation. Journal of Business Perspectives and Research*. 5(1) 1–17.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rothmann, S., dan Coetzer, E.P. (2003). *The big five personality dimensions and job performance. Journal of Industrial Psychology*. 29(1), 68–74.
- Rowley, Jenny. 2014. *Designing and Using Research Questionnaires*. Management Research Review. Vol. 37.pp. 308-330.
- Seyed, Pour, Rajabi dan Baghbani. (2014). *“Effect Of Person-Organization Fit On Organizational Commitment”*. *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1 (1): 33-43.

- Sudaryanto., dan Rijanti, T. 2017. Pengaruh Kompetensi dan *Person organization fit* (PO-Fit) terhadap Kinerja melalui Mediasi Komitmen organisasional Studi pada Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Pati. *Telaah Manajemen*, 14(2): 188 – 199.
- Sudjana. 2000. *Metode Statistika*. Bandung : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdnD*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistiyani Ambar T. dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Taurisa, C. M., dan Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* 19(2): 170 – 187.
- Tobing, D. S. K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1).
- Tolentino, R. C. 2013. *Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. International journal of Information technology and Business Management*, . Pamantasan ng Lungsod ng Maynila. Vol.15 No.1. 15(1), 51-59.
- Tugal, Fatma Nur dan Kilic, Kemal Can. 2015. *Person-Organization Fit: It's Relationships with Job Attitudes and Behaviors of Turkish Academicians. International Review of Management and Marketing. Turkey*. ISSN: 2146-4405
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Hal 78.
- Valentine, Sean et al. 2002. *Ethical Context, Organizational Commitment, and Person organization fit*. *Journal of Business Ethics* 41. 349-360.
- Vianen, Van Annelies E. M. (2000). „*Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers' and Recruiters' Preferences for Organizational Culture*’. *Journal of Personnel Psychology. Netherlands*.
- Vogel, R. M.; Feldman, D. C. 2009. *Integrating the levels of person-environment fit: the roles off vocational fit and group fit*, *Journal of Vocational Behavior* 75(1): 68–81.
- Ward, E.A. dan Davis, E. 1995. The effect of benefit satisfaction on organization commitment. *Compensation dan Benefits Management*, 11(3), pp. 35-40.

- Wei, Y. C. (2015). *Do employees high in general human capital tend to have higher turnover intention? The moderating role of high-performance HR practices and P-O fit. Personnel Review*, 44(5), 739–756.
- Wibowo. 2011. *budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang* , Jakarta: Rajawali Pers.
- Winfred, Arthur Jr. et al.. 2006. *The Use of Person-Organization Fit in Employment Decision Making: an Assesment of It's Creterion-Related Validity. Journal of Applied Psychology*.Vol. 91 No. 4 hal. 786-801.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wright, Charles R. 1992. *Sosiologi Komunikasi Masa*. Penyunting Jalaludin Rakhmat. Bandung Remaja Karya.
- Wulandari, Burhanuddin, dan Mustari, N. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Jurnal Kimap*, 2(1): 140-155.
- Yatiningrum, A., Supriyono., Ruslan, M. 2016. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Jurnal Ecobuss*, 4(2): 1-18.
- Yousaf, A., Sanders, K., dan Abbas, Q. (2015). *Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions: A happy marriage? Personnel Review*, 44(4), 470–491.