

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan berjumlah 82 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	77	86,6
2	Perempuan	11	13,4
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki yang berjumlah 71 orang atau 86,6 % dengan total seluruhnya 82 responden.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	37	45,1
2	31-40 Tahun	38	46,3
3	>41 Tahun	7	8,5
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-40 tahun artinya responden didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 38 orang atau 46,3 %.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	2	2,4
2	SMP	4	4,9
3	SMA	44	53,7
4	D1	11	13,4
	S1	21	25,6
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 44 orang atau 53,7 %.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	37	45,1
2	4-7 Tahun	27	32,9
3	>7 Tahun	18	22,0
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 1-3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 37 orang atau 45,1 %.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 82 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden *Person-Job Fit* (X1)

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Saya memiliki kemampuan yang cocok dengan pekerjaan ini	0	0	15	18,3	15	18,3	27	32,9	25	30,5
2	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan ini	0	0	4	4,9	20	24,4	22	26,8	36	43,9
3	Persyaratan dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	1	1,2	4	4,9	21	25,6	31	37,8	25	30,5
4	Saya memiliki kepribadian yang cocok dengan pekerjaan ini	4	4,9	9	11,0	12	14,6	27	32,9	30	36,6

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 82 responden, pertanyaan yang paling dominan mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 2 yaitu “Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan ini” sebanyak 36 orang dan pertanyaan yang paling rendah mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 1 dan 2 karena masing masing mempunyai nilai yang sama yaitu 25 orang .

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel *Person-Organization Fit* (X2)

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	saya menemukan bahwa nilai yang saya anut dengan nilai organisasi sangat sama	3	3,7	5	6,1	15	18,3	28	34,1	31	37,8
2	organisasi ini merupakan tempat terbaik untuk bekerja	0	0	5	6,1	17	20,7	35	42,7	25	30,5
3	organsasi telah memberikan kesejahteraan (gaji, tunjangan, kesempatan promosi, dll) sesuai dengan beban kerja karyawan	0	0	6	7,3	11	13,4	28	34,1	37	45,1
4	Saya dan organisasi memiliki tujuan yang sama	1	1,2	4	4,9	9	11,0	27	32,9	41	50,0
5	karakteristik kepribadian saya sama dengan perusahaan	1	1,2	4	4,9	12	14,6	30	36,6	35	42,7
6	saya merasa cocok dengan lingkungan kerja di organisasi ini	0	0	3	3,7	12	14,6	37	45,1	30	36,6
7	saya merasa cocok dengan rekan kerja di organisasi ini	0	0	5	6,1	8	9,8	48	58,5	21	25,6

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 82 responden, pertanyaan yang paling dominan mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 4 yaitu “saya dan organisasi mempunyai tujuan yang sama” sebanyak 41 orang dan pertanyaan yang paling rendah

mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 7 yaitu “saya merasa cocok dengan rekan kerja di organisasi ini” sebanyak 21 orang.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Saya akan memberikan usaha yang terbaik melebihi yang diharapkan untuk membantu organisasi mencapai sukses	0	0	15	18,3	15	18,3	27	32,9	25	30,5
2	Saya akan memberitahu kepada teman saya bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang baik	0	0	4	4,9	20	24,4	22	26,8	36	43,9
3	Saya akan menerima hampir semua tugas supaya saya tetap bekerja untuk organisasi	1	1,2	4	4,9	21	25,6	31	37,8	25	30,5
4	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi	4	4,9	9	11,0	12	14,6	27	32,9	30	36,6
5	Organisasi sangat menginspirasi saya untuk mencapai kinerja pekerjaan yang baik	3	3,7	5	6,1	15	18,3	28	34,1	31	37,8
6	Saya sangat senang memilih organisasi ini untuk tetap bekerja dibanding organisasi lain	0	0	5	6,1	17	20,7	35	42,7	25	30,5
7	Saya peduli mengenai masa depan organisasi	0	0	6	7,3	11	13,4	28	34,1	37	45,1
8	Bagi saya, organisasi ini adalah organisasi yang terbaik untuk bekerja	1	1,2	4	4,9	9	11,0	27	32,9	41	50,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 82 responden, pertanyaan yang paling dominan mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 8 yaitu “bagi saya, organisasi ini adalah organisasi yang terbaik untuk bekerja” sebanyak 41 orang dan pertanyaan yang paling rendah mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 1, 3 dan 6 karena masing-masing mempunyai nilai yang sama yaitu 25 responden.

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Gaji atau upah yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas	0	0	2	2,4	14	17,1	39	47,6	27	32,9
2	Selain gaji atau upah saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya	0	0	7	8,5	16	19,5	29	35,4	30	36,6
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan	2	2,4	10	12,2	23	28,0	25	30,5	22	26,8
4	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	0	0	6	7,3	31	37,8	28	34,1	17	20,7
5	Sistem promosi yang diberikan pt. Sinar niaga sangat adil dan transparan	1	1,2	4	4,9	23	28,0	33	40,2	21	25,6
6	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik	2	2,4	6	7,3	33	40,2	25	31,7	15	18,3
7	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	0	0	16	19,5	19	23,2	24	29,3	23	28,0
8	Rekan kerja saya cukup cerdas dan membantu dalam	1	1,2	12	14,6	23	28,0	25	30,5	21	25,6

	bekerja										
9	Rekan kerja saya selalu mendorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik	2	2,4	11	13,4	21	25,6	28	34,1	20	24,4

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 82 responden, pertanyaan yang paling dominan mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 2 yaitu “selain gaji atau upah saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya” sebanyak 30 orang dan pertanyaan yang paling rendah mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 6 yaitu “atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik” sebanyak 15 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas *Person-Job Fit* (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,813	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,879	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,876	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,665	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *person-job fit*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *person-job fit* dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas *Person-Organization Fit* (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,797	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,825	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,881	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,932	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,857	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,907	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,811	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai *person-organization fit*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *person-organization fit* dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,818	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,829	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,725	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,833	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,834	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,873	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai komitmen organisasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai komitmen organisasional dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,678	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,412	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,602	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,424	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,691	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,716	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Chronbach	Koefisien r	Simpulan
<i>Person-Job Fit (X1)</i>	0,814	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
<i>Person-Organization Fit (X2)</i>	0,939	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasional (Y)	0,904	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Z)	0,778	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha sebesar 0,814 untuk variabel *Person-Job Fit (X1)* dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,939 untuk *Person-Organization Fit (X2)* dengan tingkat Sangat tinggi, nilai 0,904 untuk komitmen organisasional dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai 0,778 untuk kepuasan kerja (Z) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
<i>Person-Job Fit (X1)</i>	0,211	0,05	Normalitas
<i>Person-Organization Fit (X2)</i>	0,114	0,05	Normalitas
Komitmen Organisasional (Y)	0,348	0,05	Normalitas
Kepuasan Kerja (Z)	0,679	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai sig yang lebih dari Alpha 0,05 sehingga semua variabel berdistribusi normalitas.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Jalur Model I

Pada tahap ini peneliti akan menghitung koefisien jalur model I dan koefisien jalur model II, adapun Penjelasan Sebagai Berikut:

Tabel 4.15

R Square

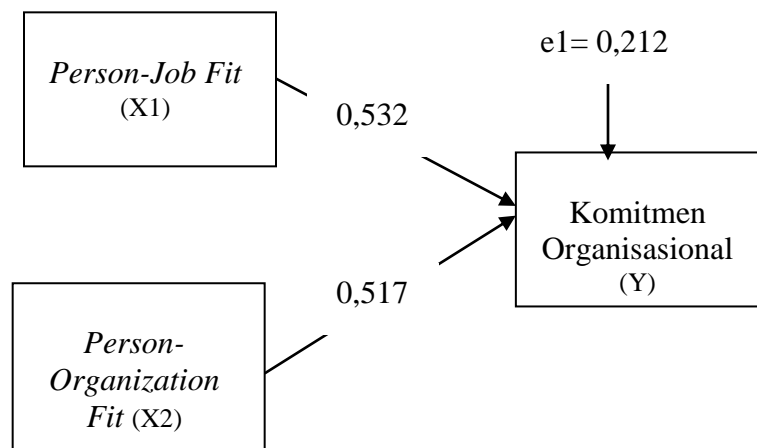
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,955	,954	1,048

a. Predictors: (Constant), Person-Job Fit, Person-Organization Fit

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Pada tabel output regresi model I pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu variabel *person-job fit* (X1) = 0,000 dan *person-organization fit* (X2) 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel *person-job fit* (X1) dan *person-organization fit* (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y). Besarnya R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,955, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh antara variabel *person-job fit* (X1) dan *person-organization fit* (X2) adalah sebesar 95,5 % sementara sisanya 4,5 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat di cari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,955)} = 0,212$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktural I sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Model I Koefisien Jalur

4.4.2 Hasil Analisis Jalur Model II

Pada tahap ini peneliti akan menghitung koefisien jalur model II, Adapun Penjelasan Sebagai Berikut:

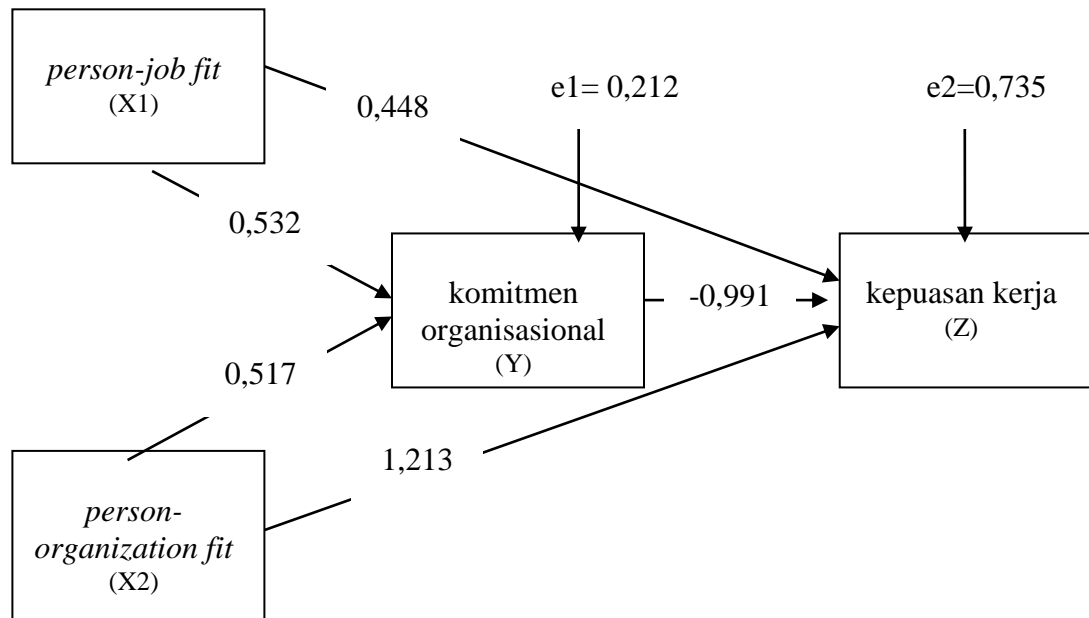
Tabel 4.16**R Square****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,460	,439	3,367

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Person Organization Fit, Person-Job Fit

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu *person-job fit* (X1) = 0,069 lebih besar dari Alpha 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh antara *person-job fit* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), variabel *person-organization fit* (X2) = 0,000 lebih kecil dari Alpha 0,05 yang artinya ada pengaruh antara *person-organization fit* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), dan komitmen organisasional (Y) = 0,014 lebih kecil dari alpha 0,05 yang artinya ada pengaruh antara komitmen organisasional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z). Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,460 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi *person-job fit* (X1), *person-organization fit* (X2), dan komitmen organisasional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 46,0 % sementara sisanya 54,0 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,460} = 0,735$. Dengan demikian di peroleh diagram model jalur II sebagai berikut:



Gambar 4.2 : Model II Koefisien Jalur

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}
<i>person-job fit</i> (X1) terhadap komitmen organisasional (Y)	0,532	15,142	1,660
<i>person-organization fit</i> (X2) terhadap komitmen organisasional (Y)	0,517	14,734	1,660
<i>person-job fit</i> (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)	0,448	1,843	1,660
<i>person-organization fit</i> (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)	1,213	5,093	1,660
komitmen organisasional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)	-0,991	-2,512	1,660

Sumber : Data diolah tahun 2020

1. Pengaruh *Person-Job Fit* (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : *person-job fit* (X1) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y).

H_a : *person-job fit* (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y).

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel *person-job fit* bahwa nilai t hitung sebesar 15,412 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=82-2=80$) adalah 1,660 jadi t hitung ($15,412 > t$ tabel (1,660) maka H_0 ditolak. Artinya Ada pengaruh antara *person-job fit* (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y).

2. Pengaruh *Person-Organization Fit* (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : *person-organization fit* (X2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y).

H_a : *person-organization fit* (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y).

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel *person-organization fit* bahwa nilai t

hitung sebesar 14,734 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=82-2=80$) adalah 1,660 jadi t hitung ($14,734 < t$ tabel (1,660) maka H_0 ditolak. Maka *person-organization fit* (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y).

3. Pengaruh Variabel *Person-Job Fit* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H_0 : variabel *person-job fit* (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

H_a : variabel *person-job fit* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel kepuasan kerja (Z) bahwa nilai t hitung sebesar 1,843 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=82-2=80$) adalah 1,660 jadi t hitung ($1,843 > t$ tabel (1,660) maka H_0 ditolak. Maka Ada pengaruh *person-job fit* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).

4. Pengaruh Variabel *Person-Organization Fit* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H_0 : variabel *person-organization fit* (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

H_a : variabel *person-organization fit* (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Kepuasan Kerja (Z) bahwa nilai t hitung sebesar 5,093 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=82-2=80$) adalah 1,660 jadi t hitung ($5,093 > t$ tabel (1,660) maka H_0 ditolak. Maka ada pengaruh *person-organization fit* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z).

5. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Ho : variabel komitmen organisasional (Y) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

Ha : variabel komitmen organisasional (Y) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel kepuasan kerja (Z) bahwa nilai t hitung sebesar -2,512 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=82-2=80$) adalah 1,660 jadi t hitung ($-2,512$) < t tabel (1,660) maka H_0 ditolak. Maka ada pengaruh komitmen organisasional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z).

6. Pengaruh *Person-Job Fit* (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Ho : *person-job fit* (X1) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

Ha : *person-job fit* (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Di ketahui pengaruh langsung yang diberikan *person-job fit* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,448, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta x1 terhadap y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0,532 \times -2,512 = -1,336$. maka pengaruh total yang di berikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung di tambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,448 - 1,336 = 1,784$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,448 dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,784 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

7. Pengaruh *Person-Organization Fit* (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Ho : *person-organization fit* (X2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Ha : *person-organization fit* (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Di ketahui pengaruh langsung yang diberikan *person-organization fit* (X2) Terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 1,213, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta x2 terhadap y dengan nilai beta Y terhadap z yaitu $1,213 \times -2,512 = -3,047$. maka pengaruh total yang di berikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung di tambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $1,213 - 3,047 = 4,260$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 1,213 dan pengaruh tidak langsung sebesar 4,260 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini di karenakan dalam perusahaan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang di miliki karyawan tersebut, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dalam tuntutan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan hasil tabel jawaban responden variabel *Person job fit* rata-rata responden yang menjawab pernyataan sangat setuju yang paling dominan adalah pernyataan No 2 yaitu “Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan ini” hal ini menandakan bahwa banyak karyawan mempunyai keterampilan yang baik dalam pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan sehingga menjadi faktor yang baik untuk perusahaan. Adanya kesesuaian individu dengan pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung.

Variabel *person-job fit* terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasional, yang diukur berdasarkan dimensi komitmen normatif. Karyawan akan setia kepada organisasi dan memperoleh inspirasi untuk bekerja dengan baik karena karyawan mampu untuk memenuhi semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Selain itu, dimensi komitmen berkelanjutan juga mengindikasikan pengaruh *person-job fit* dan komitmen organisasional karena karyawan merasa organisasi adalah tempat terbaik untuk bekerja. Karyawan akan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja karena karyawan beranggapan bahwa di organisasi tersebutlah ia dapat bekerja dengan baik untuk saat ini dan berkomitmen untuk bekerja sebaik mungkin demi keberlangsungan organisasi.

Menurut Cable Derue (2002) dalam Fitri (2018) *Person –job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. *Person-job fit* merupakan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan, dengan

melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.

4.6.2 Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan *person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil tabel jawaban responden variabel *person-organization fit* rata-rata responden yang menjawab pernyataan sangat setuju pertanyaan yang paling dominan mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 4 yaitu “saya dan organisasi memiliki tujuan yang sama” sebanyak 41 orang atau 50 %. Ini berarti semakin tinggi *person-organization fit* karyawan, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah *person-organization fit* karyawan, maka komitmen organisasional karyawan akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan, jika nilai-nilai individu dengan organisasi mengalami kesesuaian maka karyawan memiliki keyakinan yang kuat, sehingga individu akan mengarah pada sikap yang positif.

Schneider, 2004 dalam Jeanita (2017) menyebutkan bahwa ketika berbagai pihak di dalam organisasi memiliki nilai yang sama, mereka akan memiliki tujuan yang sama, orientasi sikap yang sama, mekanisme pengolahan informasi yang sama, dan komunikasi yang baik. Sehingga karyawan menganggap dirinya memiliki peran yang besar di dalam organisasi dan menganggap pekerjaan mereka bukan hanya sekedar

pekerjaan, tetapi sebuah pengalaman atau misi yang memerlukan peran penting karyawan tersebut. Oleh karena hal ini, karyawan akan secara afektif terikat dengan organisasi.

4.6.3 Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan seorang karyawan apabila mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka karyawan tersebut akan puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil tabel jawaban responden variabel *Person-job fit* rata-rata responden yang menjawab pernyataan sangat setuju yang paling dominan adalah pernyataan No 2 yaitu “Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan ini” hal ini menandakan bahwa banyak karyawan mempunyai keterampilan yang baik dalam pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan sehingga terdapat banyak karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju yang paling dominan adalah pertanyaan No 1 yaitu “Saya memiliki kemampuan yang cocok dengan pekerjaan ini” hal ini menandakan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut tidak memiliki kemampuan yang cocok pada bidangnya sehingga dapat menurunkan kinerja dan hasil perusahaan sehingga 15 orang karyawan ini tidak ada memiliki rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan dan akan menjadi hambatan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, *Person-job fit* dikaji dengan menetapkan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak yang

berwenang dalam organisasi sehingga bakat, pengetahuan, dan kemampuan bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

4.6.4 Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kesesuaian nilai, tujuan dan kebutuhan karyawan yang terpenuhi dalam suatu organisasi akan mengakibatkan seorang karyawan tersebut merasa puas akan suatu pekerjaan yang di lakukan. Berdasarkan hasil tabel jawaban responden variabel *Person-Organization fit* rata-rata responden yang menjawab pernyataan sangat setuju pertanyaan yang paling dominan mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 4 yaitu “saya dan organisasi memiliki tujuan yang sama” sebanyak 41 orang atau 50 %.

Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya kesesuaian nilai individu dengan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung. Ketika *P-O fit* tercipta didalam organisasi, maka berbagai pihak di dalam organisasi memiliki rasa kolegalitas yang tinggi dan adanya sikap saling terbuka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Schneider menemukan bahwa *P-O fit* membuat karyawan akan lebih mudah dalam berkerjasama sehingga menujung kinerjanya dan ada akhirnya karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

4.6.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel jawaban responden variabel komitmen organisasional rata-rata responden yang menjawab pernyataan sangat

setuju. pertanyaan yang paling dominan mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 8 yaitu “Bagi saya, Organisasi ini adalah organisasi yang terbaik untuk bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini rata-rata menganggap perusahaan ini adalah perusahaan yang terbaik dalam bekerja sehingga banyak yang merasa puas dalam bekerja dan sesuai dengan bidangnya. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju yang paling dominan adalah pertanyaan no 1 yaitu “Saya akan memberikan usaha yang terbaik melebihi yang di harapkan untuk membantu organisasi mencapai sukses” sebanyak 15 orang atau 18,3 %.

Hal ini sejalan dan turut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015, p.188) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan, komponen kepuasan kerja seperti gaji, tunjangan, kesempatan mengalami kemajuan, dan juga pengawasan kerja yang baik membawa perasaan positif kepada karyawan. Sehingga, merangsang karyawan untuk memiliki keyakinan bahwa tinggal di dalam organisasi merupakan suatu hal yang tepat dilakukan.

4.6.6 Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *person-job fit* dan komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mempunyai keahlian yang pada bidangnya akan sangat berkomitmen dalam suatu pekerjaan apabila seorang pemimpin dengan benar dalam mengambil keputusan sehingga karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil tabel jawaban responden variabel *person job fit* rata-rata responden yang menjawab pernyataan sangat setuju yang paling dominan adalah pernyataan No 2 yaitu “Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan ini” hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa puas dalam bekerja karena memiliki ketrampilan yang baik dalam pekerjaan ini sehingga menjadi komitmen yang baik bagi karyawan terhadap perusahaan, hal ini harus tetap di pertahankan oleh perusahaan sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan lainnya. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju yang paling dominan adalah pertanyaan No 1 yaitu “Saya memiliki kemampuan yang cocok dengan pekerjaan ini” hal ini menandakan bahwa adanya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan seperti kemampuan yang tidak sesuai pada bidangnya sehingga masih ada karyawan tidak merasa puas dan tidak memiliki komitmen dalam bekerja.

Di mana karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

4.6.7 Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian tujuan dan

kebutuhan karyawan dalam suatu organisasi bisa membentuk sebuah komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sesuai arahan seorang pemimpin sehingga menciptakan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil tabel jawaban responden variabel *Person-Organization fit* rata-rata responden yang menjawab pernyataan sangat setuju pertanyaan yang paling dominan mendapatkan jawaban sangat setuju adalah pertanyaan no 4 yaitu “saya dan organisasi mempunyai tujuan yang sama” Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian nilai individu dengan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung.

Schneider menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi. Siagian (2016, p.295) menyatakan bahwa ketika terdapat kesesuaian nilai antara individu dan organisasi, maka individu akan memiliki rasa kebersamaan mencapai tujuan bersama.

Ketika tujuan itu harus dicapai, individu akan mengeluarkan segenap pengetahuan, kemampuan, dan keahliannya. Sehingga, ketika karyawan mengeluarkan seluruh potensi dirinya demi tercapainya tujuan bersama tersebut, maka individu mendapatkan imbalan berupa prestasi kerja. Pada akhirnya, karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Powel dan Meyer (2003) menemukan bahwa ketika karyawan memiliki

prestasi kerja yang baik, karyawan tersebut akan berusaha untuk tinggal di dalam organisasi. Hal ini dikarenakan, karyawan akan kehilangan prestasi kerjanya ketika harus meninggalkan organisasi.