



Pengaruh *person organization fit* dan modal psikologi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Wahyu Wijati¹, Bambang Suko Priyono²

^{1,2} Universitas Stikubank Semarang

¹wahyuwijati963@gmail.com, ²bambangsp@edu.unisbank.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 17 Mei 2022

Disetujui 20 Mei 2022

Diterbitkan 25 Mei 2022

Kata kunci:

Person organisasional fit;
Modal psikologi; Komitmen organisasional; Kepuasan kerja; Psikologi

Keywords :

Person organization fit;
psychological capital;
organizational commitment;
Job satisfaction;
Psychology

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* dan modal psikologi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Indikasi permasalahan ditemukan penurunan survei kepuasan masyarakat pada akhir tahun 2020 dengan kondisi baik menunjukkan kinerja pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang masih mengalami ketidakstabilan sejak dilakukan survei dengan system online. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebesar 97 karyawan. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengukur besarnya pengaruh *person organization fit* dan modal psikologi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Dalam mengetahui pengaruh tidak langsung dilakukan dengan sobel test. Hasil penelitian menunjukkan *Person organisasional fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, *Person organisasional fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Modal Psikologi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Modal Psikologi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, *Person Organisasional Fit* terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja dan Modal Psikologi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of person organization fit and psychological capital on organizational commitment through job satisfaction. Indications of the problem found a decline in the community satisfaction survey at the end of 2020 with good conditions showing the performance of the Class III Port Management Unit Office of Batang Regency is still experiencing instability since the survey was conducted with the online system. The data collection technique was done through purposive sampling with a sample size of 97 employees. The analysis was performed using multiple linear regression to measure the influence of person organization fit and psychological capital on organizational commitment through job satisfaction. In knowing the indirect effect, the Sobel test was carried out. The results showed that Person organizational fit had no effect on organizational commitment, Person organizational fit had an effect on job satisfaction, Psychological Capital had an effect on Organizational Commitment, Psychological Capital had an effect on Organizational Commitment, Job Satisfaction had an effect on Organizational Commitment, Person Organizational Fit on Organizational Commitment through Job Satisfaction. and Psychological Capital has an effect on Organizational Commitment through Job Satisfaction.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Komitmen merupakan partisipasi dalam pekerjaan yang terkait dengan kesetiaan melaksanakan pekerjaan dengan waktu dan tenaga yang menganggap penting sebagian dari kehidupan pribadi.

Permasalahan diperoleh saat penunjang dari survei kepuasan masyarakat untuk menunjukkan kinerja masih mengalami ketidakstabilan sejak dilakukan survei dengan *system online*. Pada hasil penyebaran penilaian secara langsung oleh karyawan ditemukan dengan memberikan pernyataan terbuka kepada 30 karyawan sebagai sampel untuk mengetahui kebutuhan evaluasi hasil indeks kepuasan dari segi internal. Informasi data survei kepuasan dari respon karyawan atas pertanyaan yang dilontarkan dengan pertanyaan seputar faktor yang dapat meningkatkan nilai Survei Kepuasan Masyarakat (SKM).

Berdasarkan data survei kepuasan dari respon karyawan menunjukkan Komitmen Afektif kurang baik sebesar 60% dan baik sebesar 40%, Komitmen Kesenambungan kurang baik sebesar

70% dan baik sebesar 30%, Komitmen Normatif kurang baik sebesar 53, 3% dan baik sebesar 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi tersebut kurang optimal untuk mendukung Instansi UPP Kelas III Batang dan memang diperlukannya peningkatan komitmen Organisasional.

Mas' ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi perhatian penting bagi pimpinan, karena ada beberapa alasan bagi pegawai yang tidak puas, yaitu akan keluar, untuk meninggalkan organisasi, bersuara yakni dengan secara baik dan teratur dalam perencanaan kondisi, loyal artinya bersikap tidak menjalin kontribusi secara aktif namun memiliki keyakinan dalam kondisi yang baik serta pengabaian, sehingga menciptakan kondisi yang semakin melemah dan meningkatkan jumlah kesalahan yang dilakukan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap Kepuasan Kerja. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Modal Psikologis terhadap Kepuasan Kerja. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap Komitmen Organisasional. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasional. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung antara *Person Organizational Fit* melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Modal Psikologis melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Manfaat yang diperoleh melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan teori-teori mengenai *Person Organizational Fit*, Modal Psikologis, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional serta dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang SDM untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan atau memperbaiki penilaian pada aspek komitmen karyawan yang dinilai dari aspek *Person Organizational Fit*, Modal Psikologis serta Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang dengan jumlah 97karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan kriteria dengan teknik *non probability* sampling yaitu metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebesar 97 karyawan. Menurut Sugiyono, (2014 :122) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria dalam penentuan sampel dalam penelitian ini meliputi: 1. Seluruh karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang. 2. Karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang yang bekerja minimal 1 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuisioner yang diajukan kepada karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang dengan ketentuan sampel yang telah ditentukan. Informasi hasil identitas responden penelitian yang berjumlah 97 karyawan dengan pengisian data diri pada lembar kuisioner diketahui bahwa karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang didominasi oleh Pria sebanyak 87 karyawan dengan persentase 86,96 persen sedangkan jenis kelamin wanita diketahui bahwa 10 karyawan dengan persentase 10,31 persen diposisikan pada bagian admin dan keuangan sebagai pengelolaan data.

Pada informasi seputar usia dapat diketahui bahwa usia produktif efektif pada 31-40 tahun dengan jumlah 40 karyawan dengan persentase 41,42 persen dan pada usia 41-50 tahun juga diperoleh hasil 33 responden dengan persentase 34,02 persen. Selain itu usia lebih dari 50 tahun juga masih memiliki hasil 19 karyawan dengan persentase 19,59 persen yang dapat dideskripsikan loyalitas yang dimiliki dalam totalitas pekerjaan yang dilakukan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III

Kabupaten Batang dikatakan baik karena banyaknya karyawan yang bertahan menunjukkan kemampuan SDM profesional saat bekerja.

Pada deksripsi yang menyatakan berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa S1 menunjukkan hasil terbanyak sebesar 38 karyawan dengan persentase 39,18 persen dan pada pendidikan S2 memiliki jumlah paling sedikit dengan jumlah 9 karyawan dengan persentase 9,27 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkatan posisi atau jabatan yang dimiliki juga dihubungkan dengan kemampuan serta standar pendidikan terakhir karyawan.

Deskripsi identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan sangat tinggi karena banyak yang mencapai lebih dari 10 tahun dengan jumlah 45 karyawan dengan persentase 46,39 persen sedangkan pada usia atau lama bekerja 7 hingga 10 tahun memiliki jumlah sebanyak 29 karyawan dengan persentase 29,90 persen. Deskripsi tersebut menunjukkan loyalitas dalam pekerjaan tim sangat baik terhadap pekerjaan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang.

Uji Validitas

Hasil penelitian menunjukkan KMO sudah memenuhi syarat dengan nilai KMO > 0.50 Loading Factor > 0,40 dan *Barlett's Test* memiliki signifikan kurang dari 0.05 sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien *Cronchbach Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan variabel *Person organizational fit*, modal psikologis, kepuasan kerja dan komitmen organisasional reliabel untuk digunakan pada pengolahan data selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat diketahui Uji Regresi berdasarkan SPSS 22 untuk melihat pengaruh langsung dan menghitung pengaruh tidak langsung melalui Uji Sobel.

Pengaruh langsung *Person Organizational Fit*, Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yang merupakan Komitmen Organisasional dari variabel independen *Person Organizational Fit*, dan Modal Psikologis serta Variabel intervening Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS diketahui model regresi dari tabel 1 :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda pengujian pengaruh langsung

| Model Regresi | Uji Model | | Uji Hipotesis | | Ket |
|---|-------------------|--------------|---------------|-------|--------------------|
| | Adjusted R Square | Uji F | Beta | Sig | |
| Variabel Dependen: Kepuasan Kerja $YI = 0,216POT + 0,585MP$ | | | | | |
| X1 terhadap Y1 Person Organizational Fit terhadap Kepuasan Kerja | | 35,966 | 0,216 | 0,007 | Hipotesis diterima |
| X2 terhadap Y1 Modal psikologi terhadap kepuasan kerja | 0,421 | Sig 0,000 | 0,585 | 0,000 | Hipotesis diterima |
| Variabel dependen: komitmen organisasional $Y2 = 0,097POT + 0,306MP + 0,383KK$ | | | | | |
| X1 terhadap Y2 Person organizational fir terhadap komitmen organisasional | | | 0,097 | 0,241 | Hipotesis ditolak |

| Model Regresi | Uji Model | | Uji Hipotesis | | Ket |
|---|-------------------|------------------------|---------------|-------|--------------------|
| | Adjusted R Square | Uji F | Beta | Sig | |
| X2 terhadap Y2 Modal psikologi terhadap komitmen organisasional | 0,412 | 23,389 Sig 0,000 | 0,306 | 0,003 | Hipotesis diterima |
| Y1 terhadap Y2 Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional | | | 0,383 | 0,000 | Hipotesis diterima |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil regresi pada tabel 1 maka dapat dibuat persamaan linear antara *Person Organizational Fit*, Modal Psikologis terhadap Kepuasan Kerja serta *Person Organizational Fit*, Modal Psikologis, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,216\text{POT} + 0,585\text{MP}$$

$$\text{Komitmen Organisasional} = 0,097\text{POT} + 0,306\text{MS} + 0,383\text{KK}$$

Pengaruh tidak langsung *Person Organizational Fit* dan Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Tabel 2. Hasil Sobel Test pengujian pengaruh tidak langsung

| Variabel | Variabel Intervening | Z-value | Sig |
|--|----------------------|---------|--------|
| Person organizational fit terhadap komitmen organisasional | Kepuasan kerja | 2,9136 | 0,0036 |
| Modal psikologis terhadap komitmen organisasional | | 3,6357 | 0,0003 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Model Koefisien Determinasi Pengaruh *Person Organizational Fit*, Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil uji koefisien determinasi pada persamaan ke 1 menunjukkan angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,421 atau (42,1%) artinya *Person Organizational Fit* & Modal Psikologi mampu meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 42,1%. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel *Person Organizational Fit* & Modal Psikologi 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Hasil uji koefisien determinasi pada persamaan ke 2 menunjukkan angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,412 atau (41,2%) artinya *Person Organizational Fit*, Modal Psikologi & Kepuasan Kerja mampu meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 41,2%. Dengan kata lain variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel *Person Organizational Fit*, Modal Psikologi & Kepuasan Kerja sebesar 41,2%, sedangkan sisanya sebesar 58,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Pengaruh langsung *Person Organizational Fit*, Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen *Person Organizational Fit* dan Modal Psikologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. uji Signifikansi Simultan *Person Organizational Fit*, Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui nilainya F 23,389 Sig 0,000 < dari 0,05 artinya dapat dikatakan bahwa *Person Organizational Fit*, Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil uji statistik t atau uji parsial yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hasil output untuk uji statistik t dilihat melalui tabel Coefficient dan pengaruh tidak langsung melalui Sobel Test dengan masing-masing pengujian sebagai berikut.

Pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji pengaruh variabel *Person Organizational Fit* secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang dapat dilihat pada tabel 4.8 dapat dijabarkan melalui tabel dapat diperoleh nilai Beta sebesar 0,216 dengan nilai Sig sebesar 0,007 < 0,05 Dengan demikian H1 diterima. Artinya variabel *Person Organizational Fit* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji pengaruh variabel Modal Psikologis secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang dapat dilihat pada tabel 4.8 dapat dijabarkan melalui tabel dapat diperoleh nilai Beta sebesar 0,585 dengan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian H2 diterima. Artinya variabel Modal Psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji pengaruh variabel *Person Organizational Fit* secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang dapat dilihat pada tabel 4.8 serta dijabarkan melalui tabel dapat diperoleh nilai Beta 0,097 dengan nilai Sig sebesar 0,241 > 0,05. Dengan demikian H3 ditolak. Artinya variabel *Person Organizational Fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji pengaruh variabel Modal Psikologis secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang dapat dilihat pada tabel 4.8 dapat dijabarkan melalui tabel dapat diperoleh nilai Beta 0,306 dengan nilai Sig sebesar 0,003 < 0,05. Dengan demikian H4 diterima. Artinya variabel Modal Psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Batang dapat dilihat pada tabel 4.8 dapat dijabarkan melalui tabel dapat diperoleh Beta 0,383 dengan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H5 diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Uji Sobel

Pengaruh *Person Organizational Fit* dan Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja dapat dihitung dengan langkah perhitungan mengetahui nilai a, b, Sa dan Sb melalui SPSS 22 sehingga dapat diketahui hasil pada *Indirect Effect And Significance Using Normal Distribution* pada sig. 0.05.

Pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis dengan Sobel Test menunjukkan nilai statistik untuk pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel *Person Organizational Fit* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 2.9136 lebih dari *z-value* > 1.96 dengan sig = 0.0036 kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu mengendalikan pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap Komitmen Organisasi. Sehingga H6 diterima.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis dengan Sobel Test menunjukkan nilai statistik untuk pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 3.6357 lebih dari $z\text{-value} > 1.96$ dengan $\text{sig} = 0.0003$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu mengendalikan pengaruh Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi. Sehingga H7 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh *Person Organisasional Fit* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis sebelumnya diketahui bahwa variabel *person organisasional fit* terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Soedarmadi dan Pratito (2020), Arifianingsih (2017), dan Sukiman & Priyono (2020) mendukung variabel *person organisasional fit* berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai *person organisasional fit* maka secara langsung akan menambah nilai kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis sebelumnya diketahui bahwa variabel modal psikologi terhadap komitmen organisasional. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Iktiagung, Ganjar Ndaru dan Gemma Wahyu Intan Pratiwi (2016), Citradewi, Ardisa dan Soebandono, J. P. (2017), Zaman, Nur dan Endang Tjahjaningsih (2017), serta Sukiman dan Bambang Suko Priyono (2020) mendukung variabel modal psikologi berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Kontribusi yang aktif dalam modal psikologi pribadi akan berdampak positif untuk menambah komitmen organisasional.

3. Pengaruh *Person Organisasional Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hipotesis sebelumnya diketahui bahwa variabel *person organisasional fit* terhadap komitmen organisasional. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Rahmawati (2020) dan Avinash dan Prasetyo (2020) mendukung variabel *person organisasional fit* tidak berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional namun menolak penelitian Soedarmadi dan Dwi Widi Pratito (2020), Bangun, dkk (2017), Sabbatho, Kalista (2020), Khasanah, Nurul (2017) dan Wulandari, Hilda Nur (2014) yang menyatakan *person organisasional fit* berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional.

sehingga semakin tinggi nilai *person organisasional fit* secara emosional maka secara langsung akan menurunkan nilai komitmen organisasional.

4. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hipotesis sebelumnya diketahui bahwa variabel modal psikologi terhadap komitmen organisasional. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Meilia, Christina Hendri Padmi dan Widhy Setyowati (2016), Putri, dkk (2018), dan Widayati, Jamzahan Wahyu (2018) mendukung variabel modal psikologi berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional.

Modal psikologi merupakan motivasi seseorang sebagai kemampuan mengendalikan mental pribadi dalam mencapai kesuksesan yang dituju.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hipotesis sebelumnya diketahui bahwa variabel modal psikologi terhadap komitmen organisasional. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. (2012), Purwaningsih, Yustina Eko dan Lie Liana (2015), dan Sari, Triana Kartika dan Andre D Witjaksono (2013) mendukung variabel modal psikologi berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional.

Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan akan menambah komitmen terhadap organisasi dari pribadi karyawan.

6. Pengaruh *Person Organisasional Fit* terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis sebelumnya diketahui bahwa variabel *person organisasional fit* melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Soedarmadi dan Pratito (2020), Arifianingsih dan Hinayah (2017), Sukiman dan Priyono (2020), Bangun, dkk (2017), Sabbatho dan Kalista (2020), Nurul (2017), Hilda (2014),

Taurisa, dkk (2012), Purwaningsih, dkk (2015), Sari, dkk (2013) dan Akbar, dkk (2016) mendukung variabel *person organisasional fit* berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

semakin tinggi hasil yang ditunjukkan *Person Organisasional Fit* maka akan semakin mempertinggi komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis sebelumnya diketahui bahwa variabel modal psikologis melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Rachma dan Maulidha (2017), Azim, dkk (2018), Meilia, dkk (2016), Putri, dkk (2018), Widayati dan Wahyu (2018), Iktiagung, dkk (2016), Citradewi, dkk (2017), Zaman, dkk (2017), Sukiman dan Priyono (2020), Taurisa, dkk (2012), Purwaningsih, dkk (2015), Sari, dkk (2013) dan Akbar, dkk (2016) mendukung variabel modal psikologi berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dibangun melalui kepuasan kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis yang dirumuskan dan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa *Person organisasional fit* berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja sehingga hipotesis 1 diterima. Modal Psikologi berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja sehingga hipotesis 2 diterima. *Person organisasional fit* tidak berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional sehingga hipotesis 3 ditolak. Modal Psikologi berpengaruh terhadap variabel dependen Komitmen Organisasional sehingga hipotesis 4 diterima. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional sehingga hipotesis 5 diterima. *Person Organisasional Fit* terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja sehingga hipotesis 6 diterima. Modal Psikologi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja sehingga hipotesis 7 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Arifianingsih, Jeanita Hinayah. 2017. Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Lottemart Wholesale). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 1438 H/2017 M.
- Ashkenas, Ron (et. al). 1995. *The Boundaryless Organization. San Fracisco: Jossey-Bass Publishers.*
- Azim, Abdul Mutalib Mohamed dan Dina Syamilah Zaid. 2018. Modal Psikologi Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Kakitangan Hotel Di Melaka. *Journal of Hospitality and Networks Jurnal Hospitaliti dan Jaringan Volume 1 2018: 1-11.*
- Bangun, Supartha, & Subudi, 2017. Pengaruh Person-Job Fit dan Person Organizational Fit terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB); 2071-2102
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). *Hiring for The Organization, Not The Job. Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49. (diakses dari http://faculty.babson.edu/krollag/org_site/org_theory/manuf_articles/bowen_hiring.html).
- Citradewi, Ardisa dan J.P Soebandono. 2017. Pengaruh Totalitas Kerja dan Modal Psikologis terhadap kepuasan kerja driver Gojek di Jakarta Selatan. *Tazkiya Journal of Psychology Vol.22 No.2 Oktober 2017.*
- Curry, J., D. Wakefield, J. Price and C. Mueller. 1986. “*On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment*”. *Academy of Management Journal*. Vol. 29. No.4. pp. 847-858.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hendrajana, R., Sintaasih, K. D. & Saroyeni, P., 2017. Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *EEB*, Vol 6(1), P. 366.
- Iktiagung, Ganjar Ndaru dan Gemma Wahyu Intan Pratiwi. 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Modal Psikologi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Journal Proceeding FEB Universitas Jenderal Soedirman* Vol 6, No 1 (2016),.
- Khasanah, Nurul. 2017. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara (Asn). Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang 2017.
- Kristof, A. L. 1996. *Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Luthan, F; Youssef, C.M.; & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. NY: Oxford University Press.
- Meilia, Christina Hendri Padmi dan Widhy Setyowati. 2016. Pengaruh Modal Psikologi Dan Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). ISSN : 1693-9727 *Telaah Manajemen* Vol. 13 Edisi 1, April 2016,
- Purwaningsih, Yustina Eko dan Lie Liana. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Menyongsong Aec Pada 2015 (Studi pada Guru Di SMANegeri di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. Prosiding Seminar Nasional & Call For Papers Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Kinerja Perbankan, Bisnis dan Ekonomi Indonesia Universitas Stikubank Semarang Menghadapai Asean Economic Community 2015.
- Putri, dkk. 2018. Hubungan antara kulaitas kehidupan kerja dan modal psikologis dengan komitmen organisasi. *Calypra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.7 No.2 (2018).
- Rachma, Yusiva Maulidha. 2017. Pengaruh kepuasan Kerja dan Modal Psikologis terhadap komitmen organisasi karyawan PT. LG Innotek Indonesia. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 1439 H/2017 M.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat. (Edisi kedua belas).
- Sabbatho, Kalista. 2020. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Kahala Citra Indonesia. Magister Manajemen Universitas Mulawarman. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*. e-ISSN: 2621-153X. <http://journal.umg.ac.id/index.php/jre>. JRE 3 (2) 2020, 80-89
- Sari, Triana Kartika dan Andre D Witjaksono. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 3 Mei 2013*.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. 1995. *The ASA framework: an update*. *Personnel Psychology*, 48, 747-773.
- Soedarmadi dan Dwi Widi Pratito. 2020. Studi Person Organization Fit Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Instansi Badan Pusat Statistik Kota Salatiga. Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Semarang Semester Genap 2019-2020.
- Srivastava, S. & Angelo, K. M. (2009). *Optimism, Effects on Relationship*. *Encyclopedia of Human Relationship*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stephen P. Robbins, 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sukiman, dan Bambang Suko Priyono. 2020. Pengaruh Modal Psikologi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Proceeding Sendiu 2020* ISBN: 978-979-3649-72-6
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

- (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). 170 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126.
- Wulandari, Hilda Nur. 2014. Pengaruh Person-Organization Fit Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Tutor Semi Tetap Di Lembaga Pelatihan Dan Bimbingan Belajar (Lpbb) Bintang Solusi Mandiri Jakarta. Program Studi S1 Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta 2014.
- Zaman, Nur dan Endang Tjahjaningsih. 2017. Pengaruh Modal Psikologi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. 50 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2017, Hal. 50 – 61 Vol. 24, No. 1 ISSN: 1412-312650