

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. BANK ACEH CABANG LHOKSEUMAWE

DENNY SUMANTRI MANGKUWINATA

Karyawan Fakultas Ekonomi Umuslim

JULLIMURSYIDA

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

IKRAMUDDIN

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Abstract

The purpose of this study was to identify and analyze the influence of the organization fit person, satisfaction of work, organizational commitment toward employee performance of PT. Bank Aceh Branch Lhokseumawe. The samples of this research were 64 employees of PT Bank Aceh branch Lhokseumawe. The questionnaires and census sampling were used to collecting data Testing the hypothesis with multiple regression by using SPSS (Statistical Package for Social Science). Hypothesis testing using scripts mediation effect of Preacher and Hayes. The results showed that the person organization fit, job satisfaction, organizational commitment significantly influence performance. Job satisfaction mediates the relationship between the person organization fit. On other hand, performance, organizational commitment mediates the relationship between the person organization fit, and performance.

Keywords: person organization fit, job satisfaction, organizational commitment, and employee performance.

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika kerja pada organisasi-organisasi yang ada di dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*work teams*). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawannya. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai-pegawainya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam Tepeci (2001), mengatakan bahwa sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah perusahaan dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusianya. Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah menarik, menahan dan mengembangkan karyawannya. Kesesuaian antara individu dengan organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumberdaya manusia (MSDM). Pendapat - pendapat tentang memperkerjakan yang sesuai, pengaruh dari karyawan yang sesuai dgn perusahaan telah dikembangkan dalam banyak literature (misalkan, Chatman, 1989, 1991; Kristof, 1996).

Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi (Herdorn *et al.*, 2001). Bowen *et. al* (1991) berargumentasi bahwa memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. Di dalam tinjauan ulang *Person-Organization Fit* (P-O Fit), Kristof

(1996) membuktikan secara empiris bahwa P-O Fit adalah prediktor kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Boxx, Odom, & Dunn, 1991; Chatman, 1991; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991). Chadwell dan O' Reilly (1991) menguji kesesuaian (*congruency*) individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa P-O fit berhubungan positif dan kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Dari latar belakang diatas untuk mengetahui kecocokan individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*) serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, komitmen dan kinerja karyawan, maka penelitian ini mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe sebagai objek penelitian dengan pertimbangan bahwa produk yang ditawarkan oleh PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe yaitu berupa jasa pelayanan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah yang mendudukan peran sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor yang sangat signifikan. Agar dapat mempertahankan keberadaannya dan mengembangkan pelayanannya maka PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe harus meningkatkan dan menjamin kualitas produk dan jasanya yang hal ini akan terwujud apabila ditunjang dengan kualitas sumberdaya yang dimilikinya terutama SDM.

PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe bergerak sebagai perusahaan dibidang jasa yaitu dibawah naungan bank Indonesia yang dituntut untuk menjadi bank yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja. Visi dan misi sebuah perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan semua aktivitas untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan nya. Visi PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe adalah menjadi mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai yang tinggi kepada mitra dan masyarakat. Sedangkan Misi PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe adalah membantu pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta member nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada karyawan. Sedangkan nilai-nilai yang dianut oleh Bank Aceh adalah Kepercayaan dan Kemitraan. PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe merupakan salah satu bank yang beroperasi di Lhokseumawe (Aceh).

Sebagai lembaga perbankan PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe bersifat terbuka dan siap menerima masukan dari semua pihak. Kehadiran perbankan swasta konvensional dan perbankan swasta syariah di Indonesia saat ini semakin membuat bank - bank milik pemerintah harus lebih paham dalam pengelolaan dana masyarakat dan bagaimana cara menghadapi persaingan antara bank yang satu dengan bank lainnya. Agar

kehadiran bank-bank swasta dan bank syariah di tengah tengah masyarakat indonesia tidak mempengaruhi kinerja dan profit perusahaan dalam meghadapi persaingan yang semakin ketat ini. Khususnya di kota lhokseumawe, kehadiran beberapa perbankan swasta dan bank syariah sedikit mempengaruhi minat masyarakat untuk tetap menggunakan bank pemerintah ataupun pindah ke bank yang lain. Karena bank-bank swasta dengan sendiri nya mereka bisa memberikan fasilitas atau suku bunga yang lebih tinggi daripada bank-bank milik pemerintah untuk menarik minat masyarakat.

Kehadiran bank-bank swasta pesain saat ini harus menjadi semangat dan minat saing yang tinggi, akan lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan nya. Oleh karena itu perusahaan harus lebih matang dalam menyusun strategi , salah satunya adalah meningkatkan sumber daya manusia nya, agar lebih berprestasi, karena asset perusahaan yang paling baik adalah sumber daya manusia itu sendiri. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul "Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe".

TINJAUAN TEORITIS

Person-Organization Fit (P-O fit)

Person organization Fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer et al., 1999; Vancouver et al., 1994). Pada penelitian tentang seleksi karyawan, P-O fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge & Ferris, 1992). P-O fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, & Smith, 1995).

Selama ini perusahaan dalam merekrut karyawan didasarkan pada pendekatan tradisional yaitu kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*Person-Job Fit*). Kristof (1996) dan Sekiguchi (2004) berpendapat bahwa pendekatan *person-job fit* ini kurang baik dalam proses seleksi karyawan, mereka berpendapat bahwa efektivitas organisasi tidak hanya didukung oleh kesuksesan tugas pekerjaan karyawan saja tetapi perlu memperhatikan perilaku karyawan secara luas. Menurut Sekiguchi (2004). *Person organization fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi *Person organization fit* menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang selaras dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, system organisasi dan struktur organisasi, dan

perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi (Kristof, 2001).

Komitmen Organisasi

Secara konseptual Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai, seberapa jauh tingkat seorang karyawan mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya didalam suatu organisasi. Komitmen merupakan sebuah proses yang kerkesinambungan, dan tidak begitu saja terjadi, dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam organisasi (Amstrong dalam Sopiah, (2008). Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne, 1997).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang bergabung dengan organisasi akan membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat yang membentuk harapan kerja (Tett & Meyer, 1993). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan, sebagai sekumpulan perasaan, maka kepuasan kerja bersifat dinamik.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Ketiga sikap itu membantu para manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) dalam Wibowo (2009:326) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Kinerja Karyawan

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap

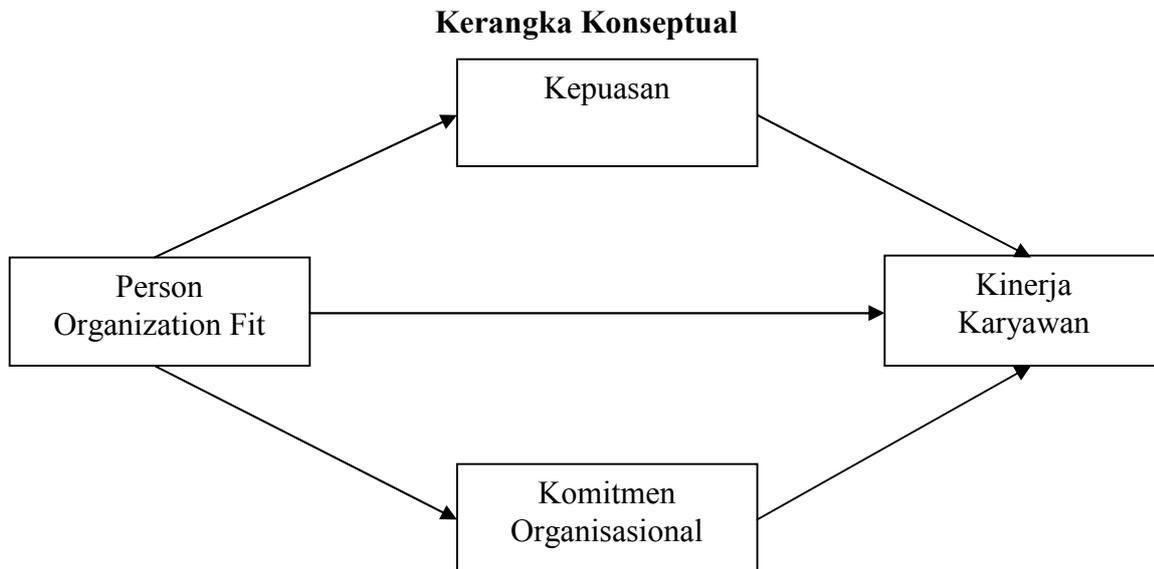
sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawannya. Kinerja karyawan yang rendah akan menjadi sutau permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efesiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996: 24). Mc.Kenna dan Beach (1995) menyimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yang paling sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah pengetahuan, kemampuan, ketrampilan kerja, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produksi dan interaksi (komunikasi, hubungan dalam kelompok).

Menurut Mathis & Jackson (2009) Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

HIPOTESIS

- Hipotesis 1** : *Person-Organization Fit* (P-O Fit) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
- Hipotesis 2** : *Person-Organization Fit* (P-O Fit) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.
- Hipotesis 3** : *Person-Organization Fit* (P-O Fit) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 4** : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 5** : Komitmen organisasi mempunyai signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 6** : Pengaruh Positif *Person-Organization Fit* (P-O fit) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- Hipotesis 7** : Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.



Gambar. Kerangka Konseptual

Sumber : Netemeyer et al., 1997; Tepeci, 2000; Kristoff, 1996; Boxx, Odom & Dunn, 1991; Silverthone, 2004; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. BANK ACEH Cabang Lhoksumawe yang berkedudukan di Jl. Merdeka No. 8 Lhokseumawe. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawati yang bekerja pada PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe.

Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi finit sedangkan jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tidak tetap ataupun tidak terhingga disebut

Populasi infinit (Nazir, 1999:325.) Menurut Umar (2008:145) pengertian sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara tertentu yang dianggap bisa mewakili populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 64 orang, oleh karena pertimbangan tersebut maka penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus. Menurut Subana (2005:115), Metode sensus adalah cara mengumpulkan data dari populasi dengan mengambil seluruh anggota populasi itu untuk diambil datanya.

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan ditujukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi dan rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam

suatu angka tertentu. Dalam pengujian keandalan ini digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap kelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2005:42) menyatakan bahwa koefisien yang dapat diterima > 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu : salience merek (X₁), persepsi kualitas (X₂), citra merek (X₃), dan loyalitas merek (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

A = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

b₁+b₂+b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Person Organization Fit

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Komitmen Organisasional

e = Kesalahan penggunaan

Analisis Efek Mediasi

Peneliti mengandalkan uji signifikan hubungan X Y (1) menilai apakah ada efek total yang signifikan dan dengan demikian memutuskan apakah layak untuk di lanjutkan dengan memeriksa efek tidak langsung, dan (2) menilai pentingnya kelengkapan mediasi yang diamati. Konsisten dengan perspektif yang muncul (Hayes, 2009; MacKinnon et al, 2002;. Shrout & Bolger, 2002; Zhao et al, 2010), persyaratan bahwa total efek X → Y hadir sebelum menilai mediasi.

Script makro ini memudahkan untuk menjalankan model mediasi. Hasil script ini memberikan semua koefisien regresi sebagaimana yang disajikan dengan menggunakan proses manual. Uji bootstrap signifikan secara statistik jika kedua LL95CI dan UL95CI memiliki tanda yang sama (baik positif atau keduanya negatif). Dalam hal ini pengaruh dinyatakan secara statistik signifikan pada 0,05 dan uji bootstrap adalah signifikan secara statistik (dibawah batas = 0,05). (preacher & Hayes, 2004, 2008; Mac Kinnon,1998).

Hipotesis 1 : *Person-Organization Fit (P-O fit)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai korelasi (R) sebesar 0,288 artinya terdapat hubungan sedang antara variabel independen (*person-organization fit*) dengan kepuasan kerja dengan persentase 28,8%. Semakin tinggi derajat (*person-organization fit*), maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,083 artinya variabel dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Person-Organization Fit (P-O fit)* sebesar 28,8% . Sedangkan sisanya sebesar 0,712 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.369 dan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan probabilitas angka signifikan (*P value*) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.369>1,66) dengan probabilitas 0,000 ($p<0,05$). Atas dasar perhitungan tersebut dengan demikian.

Hipotesis 2 yaitu *Person-Organization Fit (P-O fit)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Nilai korelasi (R) sebesar 0,444 artinya terdapat hubungan sedang antara variabel independen (*Person-Organization Fit (P-O fit)*) dengan komitmen organisasi dengan persentase 4,44%. Semakin tinggi derajat (*person-organization fit*), maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,197 artinya variabel dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *Person-Organization Fit (P-O fit)* sebesar 44,4% . Sedangkan sisanya sebesar 0,556 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.903 dan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan probabilitas angka signifikan (*P value*) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.903>1,66) dengan probabilitas 0,000 ($p<0,05$).

Hipotesis 3: *Person-Organization Fit (P-O fit)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai korelasi (R) sebesar 0,505 artinya terdapat hubungan sedang antara variabel independen (*Person-Organization Fit (P-O fit)*) dengan kinerja karyawan dengan persentase 5,05

%. Semakin tinggi derajat (*person-organization fit*), maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,255 artinya variabel dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Person-Organization Fit (P-O fit)* sebesar 50,5% . Sedangkan sisanya sebesar 0,495 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.605 dan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan probabilitas angka signifikan (*P value*) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.605>1,66) dengan probabilitas 0,000 ($p<0,05$).

Hipotesis 4: yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai korelasi (R) sebesar 0,565 artinya terdapat hubungan sedang antara variabel independen (kepuasan kerja) dengan kinerja karyawan dengan persentase 56,5%. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565 artinya variabel dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,435 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian.

Hipotesis 5 yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai korelasi (R) sebesar 0,663 artinya terdapat hubungan sedang antara variabel independen (komitmen organisasi) dengan kinerja karyawan dengan persentase 66,3%. Semakin tinggi derajat komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,440 artinya variabel dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi sebesar 66,3% . Sedangkan sisanya sebesar 0,447 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.977 dan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan probabilitas angka signifikan (*P value*) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.977>1,66) dengan probabilitas 0,000 ($p<0,05$).

Hipotesis 6 : yaitu *person-organization Fit (P-O fit)* terhadap kinerja karyawan dapat melalui kepuasan kerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, *person-organization fit (P-O fit)* terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja sebelum meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji *direct effect* menunjukkan *person-organization fit (P-O fit)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p < 0,05$ (0,386). Sedangkan hasil uji sesudah memasukkan variabel mediasi (*indirect effect*) menunjukkan pengaruh yang

signifikan antara *person-organization fit (P-O fit)* terhadap kinerja karyawan, bahkan koefisien mengalami peningkatan sesudah dimediasi dengan kepuasan kerja dari 0,478 menjadi 0,419. Dari hasil di atas disimpulkan bahwa hipotesis mediasional mendukung. Dalam hal ini kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediasi parsial atau *partially mediation*.

Hipotesis 7 yaitu : peranan *person-organization fit (P-O fit)* terhadap kinerja karyawan dapat melalui komitmen organisasi.

Dengan kata lain komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan merupakan perantara hubungan antara *person-organization fit (P-O fit)* terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, *person-organization fit (P-O fit)* terlebih dahulu meningkatkan komitmen organisasi sebelum meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji *direct effect* menunjukkan *person-organization fit (P-O fit)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p < 0,05$ (0,018). Sedangkan hasil uji sesudah memasukkan variabel mediasi (*indirect effect*) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *person-organization fit (P-O fit)* terhadap kinerja karyawan, bahkan koefisien mengalami peningkatan sesudah dimediasi dengan kepuasan kerja dari 0,478 menjadi 0,624. Dari hasil di atas disimpulkan bahwa hipotesis mediasional mendukung. Dalam hal ini komitmen organisasi memiliki peran sebagai mediasi parsial atau *partially mediation*.

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di kemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Person-organization fit* berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *person-organization fit* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dihasilkan oleh PT. Bank Aceh. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *person-organization fit* yang dimiliki oleh karyawan akan diikuti dengan penurunan terhadap kepuasan kerja, yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Aceh cabang Lhokseumawe.
2. *Person-organization fit* berpengaruh secara nyata terhadap komitmen organisasioanl pada PT. Bank Aceh cabang Lhokseumawe. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *person-organization fit* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dihasilkan oleh PT. Bank Aceh. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *person-organization fit* yang dimiliki oleh karyawan akan diikuti dengan penurunan terhadap komitmen organisasional yang

dimiliki oleh karyawan PT. Bank Aceh cabang Lhokseumawe.

3. *Person-organization fit* berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh cabang Lhokseumawe. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *person-organization fit* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula keinerja karyawan yang dihasilkan oleh PT. Bank Aceh. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *person-organization fit* yang dimiliki oleh karyawan akan diikuti dengan penurunan terhadap kinerja karyawan, yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Aceh cabang Lhokseumawe.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Artinya bila karyawan merasa bekerja pada tempat yang tepat, memiliki pembayaran yang sesuai, adanya organisasi dan manajemen yang sesuai, adanya supervisi pada pekerjaan yang tepat, serta ketepatan dalam pekerjaan akan timbul kepuasan dalam diri karyawan.

Komitmen organisasional memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasioanl yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Artinya bila karyawan merasa bekerja pada tempat yang tepat, memiliki pembayaran yang sesuai, adanya organisasi dan manajemen yang sesuai, adanya supervisi pada pekerjaan yang tepat, serta ketepatan dalam pekerjaan akan timbul kepuasan dalam diri karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Chatman, J. A. 1989. *Improving interactional organization research : a model of person-organisation fit*. Academy of Management Review, 333-349.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT.Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Gibson, Ivanchevich, Donnelly, (2002). *Perilaku Organisasi, Struktur, Proses (Jilid 1)*. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, (2005). *Manajemen Perencanaan Bisnis*. Penerbit PT. Airlangga, Jakarta.

- Herzberg F, Mausner B & Snyderman B.B (2000) *.Motivation to work*. New York:John Wiley & Sons
- Ibrahim, Muslimin, dkk. (2002). *"Pembelajaran Kooperatif"*. University Press. Surabaya
- Kristoff, Amy.L. 1996. Person Organization Fit: An Intergrative Review of ItsConseptualization, Measurement and Implication Journal Personel Of Psychology, Vol. 49 No.1. University Of Maryland.
- Koesmono, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7, No. 2.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara AP. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung;2009.
- Priyatno, Dwi (2009). Mandiri Belajar SPSS utk Analisis Data & Uji Statistik. MediaKom. Jakarta_
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). Organizational behavior (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Setiaji, Bambang. (2004). *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE Universitas Indonesia. Jakarta
- Sumantri S (2012). *Perilaku Organisasi*. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Timpe, A. Dale , (2003). *Kinerja; Seri Ilmu dan Seri Manajemen Bisnis*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Utami, Munandar (2004). *Pengembangan kreativitas*,Rineka Cipta. Jakarta.