

# PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT. PIONEERINDO GOURMENT INTERNATIONAL TBK (CFC) MEDAN JOHOR

Betania Tiurmaida Silaban<sup>1</sup>, Ilham Mubaraq Ritonga<sup>2</sup>, Annisha Suvero Suyar<sup>3</sup>

Universitas Harapan Medan

Email : [betaniasilaban31@gmail.com](mailto:betaniasilaban31@gmail.com)<sup>1</sup>, [ilham.mubaraq@yahoo.com](mailto:ilham.mubaraq@yahoo.com)<sup>2</sup>, [annishasuvero.24@gmail.com](mailto:annishasuvero.24@gmail.com)<sup>3</sup>

Received : 17 April 2022

Revised : 20 April 2022

Accepted : 31 Mei 2022

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Person Organization Fit* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor PT. Pioneerindo Gourment International Tbk (CFC). Kepuasan kerja memediasi *Person Organization Fit* dan Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan sebagai alat analisis untuk menentukan arah variabel yang diteliti serta mengidentifikasi seberapa signifikan pengaruh variabel independen dengan independen dengan dependen baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan *cross sectional*. Dalam penelitian ini seluruh populasi yang menjadi sampel, yaitu 120 orang Karyawan PT. Pioneerindo Gourment International Tbk (CFC)

**Kata kunci : Person organization fit, Budaya Organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja**

## 1. Pendahuluan

PT Pioneerindo Gourmet International Tbk didirikan pada tahun 1983 di Jakarta dan CFC ini memiliki beberapa cabang-cabang dan salah satunya ada di lokasi Medan Johor, sehingga peneliti mengambil penelitian pada salah satu perusahaan generasi pertama di Indonesia yang memperkenalkan konsep restoran cepat saji berbahan dasar ayam dengan merek dagang *California Pioneer Chicken*, waralaba *Pioneer Take Out* yang berlokasi di Amerika Serikat. Perusahaan telah berhasil menarik minat konsumen dengan produk dan layanan yang lebih berkualitas dan berhasil menjadikan sajian ayam goreng sebagai salah satu trendsetter dunia usaha makanan cepat saji di Indonesia.

Komitmen organisasi karyawan sangat penting karena karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi serta menampilkan kinerja terbaiknya dalam meningkatkan produktivitas dalam mengemban pekerjaannya. Bahkan, banyak organisasi yang menerapkan komitmen dalam organisasi merupakan salah satu kriteria mutlak untuk memegang jabatan manajerial tertentu. Komitmen organisasi adalah kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi dalam diri karyawan juga nampak dari beberapa hal seperti kemampuan menyesuaikan; meneladani; mendukung dengan aktif; serta melakukan pengorbanan pribadi.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah banyaknya karyawan yang hasil kerjanya sangat mengecewakan bagi perusahaan, yang kemudian akan menurunkan kinerjanya buat perusahaan tersebut. Sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan jauh dari harapan dan mengakibatkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Tak terkecuali bagi perusahaan cepat saji, yang dimana fungsi perusahaan cepat saji adalah sebagai tempat bagi pelanggan yang ingin menikmati makanan cepat saji. PT. Pioneerindo Gourment International Tbk (CFC) wajib memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan yang datang ketempatnya. Jika pelanggan tidak mendapatkan pelayanan yang baik, maka pelanggan yang datang dan ingin menikmati makanan cepat saji tersebut akan merasa kecewa dan perusahaan tersebut menurunkan citra bagi pelanggannya.

Komitmen karyawan juga dapat dilihat dari kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan merupakan faktor internal dari dalam diri karyawan dengan tingkat kepuasan yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan. Karyawan merasa tingkat kepuasannya tinggi apabila ia merasa banyak hal-hal yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Tetapi masih banyak karyawan yang dalam kenyataannya merasa tidak puas dengan apa yang telah perusahaan berikan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan tidak menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga menyebabkan hasil kerja karyawan menjadi rendah. Menurut observasi yang dilakukan oleh peneliti didapatkan masih ada karyawan PT.Pioneerindo Gourment International Tbk (CFC) yang masih tidak puas dengan apa yang perusahaan telah berikan, salah satunya adalah gaji yang kecil tapi mereka bekerja dibawah tekanan karena berhadapan langsung dengan konsumen. Karyawan merasa tidak puas karena keuntungan besar yang didapat oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diberikan kepada karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya sangat penting untuk dimiliki oleh organisasi, karena tanpa adanya komitmen organisasi yang sangat kuat, organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan optimal. Selain itu, komitmen karyawan yang tinggi dapat membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam hal bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan finansial bagi organisasi. Sebaliknya jika komitmen karyawan yang dimiliki rendah dapat menyebabkan tingkat kesulitan bagi organisasinya, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat berakibat buruk bagi organisasi. Seperti pada PT. Pioneerindo Gourment International Tbk (CFC) untuk mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, dalam kenyataannya sifat karyawan yang *heterogen* (berbeda) antara satu dengan yang lain dan dinamis (berubah-ubah) menyebabkan mereka tidak mudah untuk diatur sepenuhnya oleh perusahaan. Sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

## 2. Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sumber data yang diperoleh dari PT. Pioneerindo Gourment International Tbk. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 120 orang karyawan PT. Pioneerindo Gourment International Tbk. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23.

## 3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Asymp. Sig	Ket
<b>Model 1</b>	0,083	Data berdistribusi normal
<b>Model 2</b>	0,104	Data berdistribusi normal

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data responden pada penelitian yang dilakukan menunjukkan berdistribusi normal.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

	Nilai Sig	Ket
<b>Model 1</b>	0,080	Tidak terjadi heterokedastisitas
<b>Model 2</b>	0,120	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji *Glejser* pada tabel di atas, diketahui bahwa model 1 dan model 2 diperoleh nilai signifikan semua variabel lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

	Asymp. Sig	Ket
<b>Model 1</b>	0,083	Data berdistribusi normal
<b>Model 2</b>	0,104	Data berdistribusi normal

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF lebih kecil dari 10,0. Berarti data variabel yang diuji tidak mengandung gejala multikolinearitas.

### Hasil Uji Hipotesis

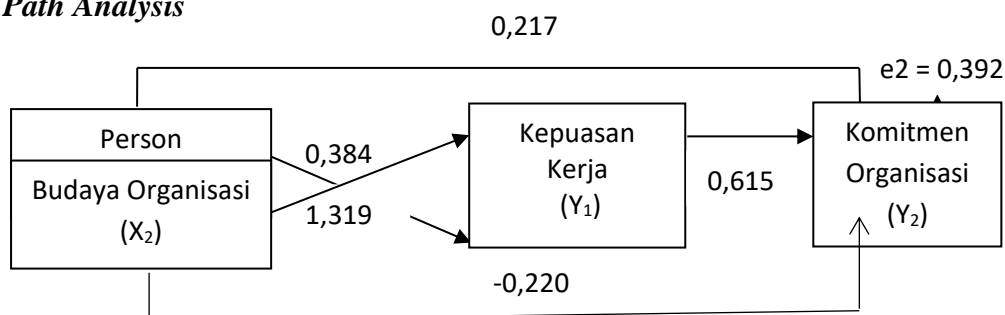
**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**

	Standardized Coefficients			Ket
	X1	X2	Y1	
Model 1	0,000	0,000		Nilai lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan signifikan
Model 2	0,002	0,033	0,000	Nilai lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan signifikan

Dari tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi Person Organization Fit ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Person Organization Fit* terhadap terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja ( $H_1$ ) dapat diterima.
2. Nilai signifikansi Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja ( $H_2$ ) dapat diterima.

### Path Analysis



**Gambar 1 Analisis Jalur**

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

### Sobel Test

#### 1. Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung *Person Organization* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,217. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung *Person Organization* terhadap Komitmen Organisasi yaitu  $0,384 \times 0,615 = 236,16$ . Maka pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Person Organization* terhadap Komitmen Organisasi.

#### 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 1,319. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi yaitu  $1,319 \times 0,615 = 0,811$ . Maka pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *Person Organization* terhadap Komitmen Organisasi.

### Pembahasan

#### Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sugianto dkk (2012) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa *Person-organization fit* yang tinggi dipandang sebagai kunci dalam mempertahankan karyawan dengan fleksibilitas yang tinggi dan komitmen organisasi yang diperlukan untuk memenuhi tantangan kompetitif. *P-O Fit* sebagai indikator

terhadap sikap kerja seseorang seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention.

Pengaruh *person organization fit* yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa *P-O fit* yang dimiliki karyawan, yaitu berupa adanya kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai pada diri guru, perasaan nyaman dengan rekan kerja, kesesuaian karakteristik organisasi dengan guru berupa pemberian fasilitas alat pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan kerja guru, perlunya ketelitian serta kesabaran dalam pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan karyawan PT. Pioneerindo Gourment Tbk. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan individu. Oleh karena itu untuk *person organization fit* organisasi perlu untuk meningkatkan kesesuaian karakteristik kultur-pribadi pada karyawan, dengan menyesuaikan karyawan supaya mengikuti peraturan yang ada pada organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibawa dan Putra (2018) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2014: 289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Gibson (1997: 372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Budaya organisasi dapat terbentuk dengan adanya profesional karyawan dalam bekerja. Seseorang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Seseorang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya, baik terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Profesionalisme dalam bekerja mengharuskan seseorang untuk mengubah pola pikir ke arah yang lebih baik, bahkan terus lebih baik. Tanpa profesionalisme sebuah institusi, sebuah organisasi, sebuah perusahaan tidak akan bertahan lama, karena profesionalisme inilah yang menghidupkan segala aktivitas di perusahaan, misalnya kepuasan antara karyawan dengan atasan dapat tercipta harmonis dengan adanya profesionalisme dalam bekerja.

Budaya organisasi juga dapat terbentuk dengan adanya hubungan yang terjalin antara pihak manajemen dengan karyawan. Pihak manajemen perusahaan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan karyawan. Adanya manajemen yang baik dalam perusahaan dapat membuat karyawan dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat. Selain itu, pihak manajemen juga harus mampu dalam mengambil keputusan dengan tepat, jangan sampai pihak karyawan dirugikan dan karyawan dapat bekerja sampai selesai dan mencapai hasil yang memuaskan.

Dengan demikian terciptanya hubungan antar manajemen dan bawahan yang baik dapat menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepercayaan dengan teman kerja juga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Hubungan kerja yang sehat dan saling percaya merupakan landasan untuk menciptakan kepuasan kerja. Hubungan kerja yang efektif

membentuk dasar untuk promosi, kenaikan gaji, pemenuhan tujuan dan kepuasan dalam bekerja. Karyawan tidak dapat membentuk hubungan yang sehat saat karyawan tidak percaya dengan rekan kerja. Tanpa hubungan yang sehat tidak akan pernah mencapai tujuan yang paling penting dalam suatu perusahaan. Tingkat kepercayaan yang tinggi dapat mendorong munculnya keterlibatan pribadi, komitmen, dan keberhasilan dalam sebuah organisasi, sehingga kerjasama antar karyawan dapat tercipta dan kepuasan antar sesama rekan kerja dapat tercipta. Aspek integrasi juga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Integrasi merujuk pada suatu bentuk tindakan dari manajemen, yang akan membuat karyawan merasa dihargai dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja cenderung memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, serta cenderung memiliki keterikatan, keterlibatan, kepuasan untuk bekerja lebih baik kepada perusahaan.

### **Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mangkuwinata (2013) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh komitmen organisasi. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaannya. Robbins (2014) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan tersebut. Smith et al (1969) menemukan bahwa pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisi, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, prosedur dan kesempatan untuk promosi merupakan aspek-aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Teori side-bets menyatakan bahwa komitmen organisasi akan terjadi dikarenakan para anggota organisasi memiliki akumulasi investasi yang cukup tinggi, sehingga bila iya meninggalkan organisasi investasi tersebut akan hilang. Investasi yang dimaksud bisa berupa keterikatan atau koneksi yang sudah terjalin dengan rekan kerja, supervisor, maupun organisasi, prestasi kerja, dan kedudukan yang lebih tinggi atau senioritas. Menerangkan adanya kesamaan nilai-nilai antara organisasi dengan karyawan akan berpengaruh kepada komitmen organisasional. Dengan kata lain pada penelitian ini lebih dominan dengan kesesuaian individu dengan pekerjaan di bandingkan kesesuaian karyawan dengan organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibawa dan Putra (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sutrisno (2011:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai serangkaian perangkat akan sistem nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi dapat dijadikan pedoman dalam berperilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Pemecahan masalah organisasi yang dilakukan menunjukkan komitmen dari para pegawai. Apabila karyawan menerima budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka komitmen organisasionalnya akan meningkat. Profesionalisme sangat dijunjung tinggi oleh perusahaan dan manajemen sangat berusaha untuk menanamkan nilai-nilai tersebut. Keberadaan seseorang dalam suatu organisasi pasti berkaitan erat dengan kontribusinya dalam organisasi. Rasa memiliki, rasa loyalitas terhadap organisasi adalah bentuk dari sebuah komitmen organisasi. Terbentuknya

sebuah komitmen di dalam suatu organisasi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu lingkungan. Lingkungan di dalam hal ini adalah budaya, budaya organisasi erat kaitannya di dalam pembentukan komitmen organisasi di dalam sebuah organisasi. Dengan lingkungan yang baik, sesuai dengan kemauan anggota tentunya akan menciptakan rasa nyaman bagi para anggota organisasi, sehingga akan timbul rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dan akhirnya komitmen organisasi anggota akan terbentuk.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen para karyawan PT. Pioneerindo Gourment Internasional Tbk dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Hal ini tidak lepas dari berbagai indikator budaya organisasi. Sebagai bagian dari suatu organisasi yang besar PT. Pioneerindo Gourment Internasional Tbk selalu mengutamakan kedisiplinan dan kebebasan bagi para pengurus organisasi. Selain itu, metode-metode pengembangan organisasi yang diterapkan juga membuat para pengurus merasa nyaman berada didalam organisasi ini, seperti pengadaan pelatihan kepemimpinan. Walaupun dibebankan dengan tugas yang ada, para karyawan selalu tetap semangat dalam menjalankan dan komitmen terhadap organisasi juga tinggi. Sebagai organisasi sosial yang bersifat pengabdian atas latihan-latihan bela diri yang telah dijalankan, dengan budaya organisasi tersebut selalu tercipta komitmen yang tinggi didalam diri para karyawan PT. Pioneerindo Gourment Internasional Tbk.

Selain itu, keakraban antar sesama karyawan dalam organisasi ini merupakan hal yang sangat terlihat dalam organisasi ini. Karena salah satu perusahaan yang mengajarkan tentang rasa persaudaraan, rasa kekeluargaan sehingga antar pengurus maupun antar anggota memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi. Hal ini terlihat saat mereka bertemu didalam rapat maupun saat berpapasan di jalan, mereka selalu berjabat tangan layaknya sebuah keluarga yang sudah terjalin lama. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang seperti ini membuat para karyawan merasa dihargai, memiliki sebuah keluarga dan akhirnya komitmen organisasi juga akan terbentuk.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi budaya organisasi di taati oleh para anggota organisasi maka akan semakin tinggi komitmen para anggota organisasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utama dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja. Hasil penilaian pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam universitas, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama dosen akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya. Berbagai dimensi kepuasan kerja, seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yakni karyawan merasa bahwa dirinya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja organisasi

perlu untuk memperhatikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya dengan cara penetapan pemberian imbalan kerja tidak hanya berupa pemberian gaji, namun dapat diberikan dengan cara lain seperti insentif atau bonus.

### **Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka dinyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *person organization fit* terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rumangkit dan Maryati (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *person organization fit* terhadap komitmen organisasi.

Kesesuaian antara “nilai individu dengan nilai organisasi menjadi dasar kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal itu menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kesesuaian individu dengan organisasi tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada tetap bertahannya karyawan pada organisasi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* pada komitmen organisasional, *person-organization fit* yang tinggi akan memicu peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu berperan terhadap peningkatan komitmen organisasional. 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, emampuan, dan keahliannya.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dapat memediasi *person organization fit* dan komitmen organisasional karyawan PT. Pioneerindo Gourment International Tbk. Artinya bahwa *person organization fit* yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada komitmen organisasional

Ren dan Hamann (2013) 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. Silva (2006) menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti, promosi, penghargaan, dan sifat pekerjaan mempengaruhi keinginan individu untuk tinggal di dalam organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi *person organization fit* terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Heriyanti dan Zayanti (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Hal ini berarti perusahaan bisa meningkatkan komitmen organisasional karyawannya dengan mempertahankan budayanya melalui kegiatan yang membuat karyawan lebih puas

dalam bekerja di perusahaan. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menyebutkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena ketika komitmen organisasional karyawan tinggi akan memiliki pandangan yang positif dan melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan (Meyer dan Allen, 1997). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Andre (2013) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dimediasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hendratmo (2016) mengenai peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh karakteristik individu, leader-member, dan budaya organisasional pada komitmen organisasional menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dimediasi dengan kepuasan kerja.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian dilakukan terhadap karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk sebagai berikut :

1. *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk
3. *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk
7. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk

#### Referensi

- [1] Allen, N.J &, Meyer. (2013). The Measurement And Antecedents Of Affective Continuance, And Normative Commitment To The Organization. Of Occupational Psychology, / Vol:63, PP.1-18.
- [2] Astuti, S. (2014). Model Person-Organization fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. Bisnis Dan Ekonomi, Vol.17, No.143 hal 43-60.
- [3] Farooqui, S And, Nagendra, A. (2014). The Impact Of Person Organization fit On Job Satisfaction And Performance Of The Employee. Procedia Economics And Finance. 1(1). 122-129.
- [4] Handoko, T. (2019). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Hsiao, H. C., Chang, C., & Tu, Y. T. (2012). The Influence Of Hospital Organizational Culture On Organizational Commitment Among Nursing Executives. African Journal of Business Management, 6(44): 1088810895
- [6] Mathis, L. Robert dan Jackson M John. (2012). Human Resources Management. Jakarta:



Salemba Empat.

- [7] Nagar. (2012). Earnings Management Strategies During Financial Distress. India: IIM.
- [8] Priansa, Donni Juni. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- [9] Robbins, P. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- [10] Rosemary., Chinyeaka Justine., Barisua Barry. (2016). Local Government Financial Autonomy: A Comparative Analysis of Nigeria and Brazil. Arabian Journal OF Bussiness and Management Review (OMAN Chapter), 5 (10):38-54.
- [11] Siagian, S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Elek Media Kompetindo.
- [12] Sugianto, Siska Kristin., Thoyib dan Noermijati. (2012). Pengaruh Person-Organization fit (P-O Fit), Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai Ub Hotel Malang) Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10, Nomor 2. Juni 2012.
- [13] Utama, Dewa Putu Prasetya Cahya dan Wibawa, I Made Artha. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016: 2511-2453. ISSN : 2302-8912.
- [14] Wibawa, I Wayan Sucipta dan Putra, Made Surya. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Bandung). E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3027-3058. ISSN : 2302-8912.

