

The Influence of Person Job Fit and Person Organization Fit on Organizational Commitment

Cindy Eunike Harefa^{1*}, Nana Dyki Dirbawanto²

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Cindy Eunike Harefa harefacindy08@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Person Job Fit,
Person Organization Fit,
Organizational Commitment

Received : 17, January

Revised : 19, February

Accepted: 21, March

©2024 Harefa, Dirbawanto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of person job fit and person organization fit on organizational commitment (study of employees of PT. Bina Media Perintis Medan). The influence between person job fit and person organization fit will be analyzed partially and simultaneously on organizational commitment. The form of research used for this research is quantitative with an associative approach. Sampling was carried out using a purposive sampling technique and used 40 respondents as samples. The results of the research conducted show that the variables person job fit (X1) and person organization fit (X2) have a significant effect on organizational commitment. The person job fit and person organization fit variables simultaneously influence organizational commitment (Y) with an R value of 0.929. Through the adjusted R square value, it is known that the person job fit and person organization fit variables contribute 85.5%.

Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi

Cindy Eunike Harefa^{1*}, Nana Dyki Dirbawanto²

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Cindy Eunike Harefa harefacindy08@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Person Job Fit,
Person Organization Fit,
Komitmen Organisasi

Received : 17, Januari

Revised : 19, Februari

Accepted: 21, Maret

©2024 Harefa, Dirbawanto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan). Pengaruh antara person job fit dan person organization fit tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Bentuk penelitian yang digunakan untuk penelitian ini, yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik purposive sampling dan menggunakan 40 responden sebagai sampel. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel person job fit (X1) dan person organization fit (X2) berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasi. Variabel person job fit dan person organization fit secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi (Y) dengan nilai R sebesar 0,929 melalui nilai adjusted R square diketahui variable person job fit dan person organization fit berkontribusi sebesar 85,5%.

PENDAHULUAN

Kehadiran SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dapat menjadi jaminan bagi industri di Indonesia untuk mampu bersaing secara global. Salah satu ciri utama sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari komitmennya. Organisasi akan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi akan berkontribusi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Salah satu cara untuk mengidentifikasi komitmen organisasi pada sumber daya manusia yaitu dengan melihat kesesuaian yang terjadi baik antara sumber daya manusia dengan pekerjaannya maupun organisasi tempat bekerja. Selanjutnya, menurut Wahyuni & Dirbawanto (2022) menjadi prinsip bagi seorang karyawan untuk dapat berinteraksi dan menyesuaikan diri dalam organisasi serta sebagai tolok ukur seberapa jauh individu merasa cocok dalam organisasi.

Kesesuaian antara sumber daya manusia dengan pekerjaannya dikenal dengan istilah *person job fit*. Penting untuk mengetahui *person job fit* sumber daya manusia guna mengidentifikasi kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakannya, dimana akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya (Alfani, 2018:52). Dalam hal ini seseorang akan memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat berkesempatan untuk terus mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Selanjutnya, kesesuaian antara sumber daya manusia dengan organisasinya dikenal dengan istilah *person organization fit*. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kesesuaian dengan organisasi karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan dan meningkatkan komitmen individu dengan organisasi (Bangun et al, 2017:22). Tentu hal tersebut penting untuk diketahui guna mencapai peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) pada industri di Indonesia.

PT. Bina Media Perintis Medan merupakan salah satu dari subsektor industri ekonomi kreatif yang bergerak dalam industri penerbitan dan percetakan yang tugasnya mencetak atau menghasilkan karya dalam bentuk tulisan. PT. Bina Media Perintis Medan selalu berusaha memperhatikan kualitas sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dengan memiliki kualifikasi seperti pendidikan profesi, *team work*, bekerja keras, jujur, mampu bekerja dibawah tekanan, komitmen terhadap perusahaan dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Namun dalam penerapannya masih banyak karyawan yang tidak sesuai ekspektasi dari ketentuan yang diharapkan oleh perusahaan terkait komitmen organisasi. Selain itu, penurunan kualitas SDM pada PT. Bina Media Perintis juga disebabkan karena terjadinya keluar masuk karyawan yang tentu menghambat perkembangan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan diperoleh kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Bina Media Perintis Medan belum menunjukkan komitmen yang sungguh pada perusahaan atau dengan kata lain rasa kepemilikan pada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada komitmen organisasi. Hal ini dapat diketahui dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Biasanya atasan harus memberikan instruksi terlebih dahulu kemudian karyawan akan membantu mengerjakan pekerjaan. Beberapa karyawan terkadang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi yang diadakan setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, bahkan ada beberapa karyawan yang meninggalkan jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadinya. Kurangnya kebijakan untuk menyelesaikan masalah dan rendahnya partisipasi dalam aktivitas perusahaan di luar jam kerja. Karyawan biasanya berpartisipasi jika aktivitas tersebut menarik minat mereka. Sarimonang dan Darna (2018:92) telah melakukan penelitian pada PT. Bina Media Perintis Medan dan menyebutkan bahwa karyawan bekerja masih sebatas deskripsi tugas yang ditetapkan perusahaan, belum kelihatan keinginan untuk berbuat optimal sesuai kemampuannya. Selanjutnya, terdapat juga keluhan karyawan mengenai atribut pekerjaan seperti gaji yang tidak sesuai dan ketidaksesuaian karyawan dengan pola lingkungan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka menarik bagi peneliti untuk memilih PT. Bina Media Perintis Medan menjadi lokasi penelitian. Peneliti beranggapan bahwa terdapat permasalahan mengenai person job fit dan person organization fit pada karyawan PT. Bina Media Perintis yang diasumsikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Bangun et al (2017:22), menemukan bahwa person job fit memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi yakni semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaan maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada perusahaan. Ananda et al (2019:8) dan Hasibuan et al (2022:13) juga menemukan bahwa person job fit memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, Alla dan Raja (2017:22) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa person organization fit memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda et al (2022:8) yang menyatakan bahwa person organization fit tidak memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Oleh sebab itu penelitian ini penting untuk dilakukan guna menjelaskan permasalahan yang ada, menyediakan sebuah informasi terbaru yang diharapkan berguna bagi perusahaan, dan juga mengkaji kesenjangan studi terdahulu. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Adapun judul penelitian ini adalah "Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Bina Media Perintis Medan)".

TINJAUAN PUSTAKA

Person Job Fit

Person Job Fit adalah adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, dimana hal ini akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Alfani 2018:72).

Indikator dari *Person Job Fit*

1. *Demand abilities fit*, yang artinya pengetahuan atau kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut.
2. *Need supplies fit*, keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang karyawan harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasaan pribadi karena pekerjaan tersebut. Pelatihan dan pengembangan karir Pelatihan sebagai sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan karyawan untuk mencapai keefektifan pekerjaan individual yang lebih besar dan hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik, serta menyesuaikan karyawan kepada konteks seluruh lingkungannya.
3. Kompensasi Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.
4. Kesejahteraan kerja Pengertian kesejahteraan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan.

Person Organization Fit

Person organization fit adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Nimah 2017:36).

Indikator dari *Person Organization Fit* :

1. Kesesuaian nilai adalah kesesuaian antara nilai-nilai internal individu dengan organisasi. Karyawan menyesuaikan karakteristik individu mereka dengan karakteristik organisasi atau perusahaan.
2. Kesesuaian tujuan adalah kesesuaian antara tujuan individu dan organisasi, dalam hal ini manajer dan karyawan.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*satisfying the needs of employee*) adalah rekonsiliasi antara kebutuhan pegawai dan kekuatan lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
4. Kecocokan karakteristik kultur-kepribadian (*cultural personality compatibility*) adalah kesesuaian antara kepribadian (nilai) setiap individu dengan iklim atau budaya organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Nimah 2017:56). Menurut Zahra & Siregar (2023) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan kuat untuk bertahan sebagai anggota tetap organisasi tersebut, dan memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai tujuan organisasi. Selanjutnya, Tamara & Dirbawanto (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa yakin terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam suatu organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi serta memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja keras bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan.

Indikator Komitmen Organisasi :

1. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan dan partisipasi dalam organisasi yaitu, hubungan emosional yang terkait dengan karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi. Menurut Desvina & Siregar (2022) semakin tinggi komitmen afektif seorang pegawai kepada perusahaan akan meningkatkan rasa setia dari pegawai kepada perusahaan karena memang itu yang diinginkannya.
2. Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Hal ini berarti terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normatif adalah: dimensi moral berdasarkan rasa tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kata lain, komitmen normatif dikaitkan dengan rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi.

METODOLOGI

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Setia Budi No. 479-G, Medan. Penelitian ini dilaksanakan bulan November 2022-April 2023. Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa populasi diartikan menjadi area generalisasi pada suatu kawasan penelitian yang dapat dicermati kuantitasnya ataupun kriterianya kemudian dikaji lebih jauh pada upaya pengumpulan data untuk penarikan kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bina Media Perintis Medan yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Teknik *purposive sampling* ialah penentuan sampel dengan dasar kriteria tertentu yang dipilih oleh peneliti. Kriteria sampel pada penelitian ini yakni, karyawan berusia 17 tahun ke atas dan masa kerja minimal satu tahun. Kriteria ini atas pertimbangan bahwa karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun sudah dapat memahami dan merasakan lebih jelas tentang kondisi di perusahaan tersebut. Berdasarkan kriteria atau karakteristik diatas, maka peneliti menemukan 40 karyawan yang dapat memenuhi kriteria. Maka dalam penelitian ini akan menggunakan 40 karyawan sebagai sampel. Adapun teknik analisis data menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Selanjutnya peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sedangkan untuk menguji kebenaran hipotesis menggunakan pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), serta pengujian koefisien determinasi untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) hipotesis artinya jawaban sementara pada rumusan dari masalah penelitian. Kebenaran hipotesis ini wajib diperlihatkan sesuai data yang dikumpulkan. Berdasarkan pengertian di atas, hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut:

- Ha₁: Terdapat pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan)
- H0₁: Tidak terdapat pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan)
- Ha₂: Terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan)
- H0₂: Tidak terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan)
- Ha₃: Terdapat pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan)
- H0₃: Tidak terdapat pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Bina Media Perintis Medan)

HASIL PENELITIAN**Uji t (Uji Parsial)**

Berikut ini adalah hasil dari uji parsial yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,260	1,552		-0,812	0,422
	Person Job Fit	0,378	0,171	0,246	2,207	0,034
	Person Organization Fit	0,595	0,093	0,741	6,415	<,001

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

1. Hasil pengujian dengan SPSS untuk uji parsial antara variabel *person job fit* (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai thitung 2,207 > ttabel 2,026 dengan nilai tingkat signifikansi 0,034 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,378. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, yaitu variabel *person job fit* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
2. Hasil pengujian dengan SPSS untuk uji parsial antara variabel *person organization fit* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai thitung 6,415 > ttabel 2,206 dengan nilai tingkat signifikansi < 0,001 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,595. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima, yaitu variabel *person organization fit* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji Simultan

Berikut ini adalah hasil dari uji simultan yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel.2 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494,486	2	247,243	116,366	<,001 ^b
	Residual	78,614	37	2,125		
	Total	573,100	39			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Person Job Fit						

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.33 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 116,366 yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu $116,366 > 3,25$ atau berdasarkan nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *person job fit* (X1) dan *person organization fit* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y).

Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel.3 Hasil Uji Koefisien Determiniasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.855	1.458
a. Predictors: (Constant), Person Job Fit, Person Organization Fit				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 4.52 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,929, yang berarti terdapat hubungan positif antar variabel *person job fit* (X1) dan *person organization fit* (X2), terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 0,929 sehingga hubungan antar variabel dapat dikatakan sangat kuat.
2. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,855 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa sumbangan efektif variabel *person job fit* (X1) dan *person organization fit* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 85,5%

sedangkan sisanya yaitu 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji data secara statistik membuktikan bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dari nilai Thitung sebesar 2,207 dimana nilai T hitung lebih besar daripada nilai Ttabel yaitu sebesar 2,026 ($2,207 > 2,026$) dengan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,034 < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi person job fit karyawan, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah person job fit karyawan, maka komitmen organisasi karyawan akan semakin rendah. Maka demikian peneliti menarik kesimpulan bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, person job fit yang dimiliki karyawan PT. Bina Media Perintis Medan akan mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bangun et al (2017:22), yang menemukan bahwa person job fit memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi yakni semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaan maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada perusahaan. Person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dari nilai Thitung sebesar 6,415 dimana nilai Thitung lebih besar daripada nilai Ttabel yaitu sebesar 2,026 ($6,415 > 2,026$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi person organization fit karyawan, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah person organization fit karyawan, maka komitmen organisasi karyawan akan semakin rendah.

Maka demikian peneliti menarik kesimpulan bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesesuaian karyawan dengan perusahaan akan mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Bina Media Perintis. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rumangkit (2019:20) person organization fit dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal ini disebabkan karena semakin merasakan kesesuaian pribadi dengan organisasi maka dengan sendirinya tingkat komitmen organisasi karyawan akan meningkat dan akan bekerja secara optimal di dalam organisasi serta tidak akan memiliki rasa untuk pergi dari perusahaan. Selanjutnya, nilai R yaitu sebesar 0,929, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara person job fit dan person organization fit terhadap komitmen organisasi yang sangat erat karena jika nilai R semakin mendekati angka 1 (satu) maka semakin baik pula model tersebut digunakan. Nilai adjusted r square atau nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel person job fit dan person organization fit dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 85,5%, sedangkan sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil uji parsial variabel person job fit (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Selanjutnya variabel person organization fit (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Variabel bebas yakni person job fit (X1) dan person organization fit (X2), berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y). Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara person job fit dan person organization fit terhadap komitmen organisasi yang sangat erat karena nilai r mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,929 serta nilai adjusted R square diketahui bahwa variabel person job fit dan person organization fit berkontribusi sebesar 85,5%, terhadap komitmen organisasi sedangkan 14,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh lagi tentang Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afektif Berperan Dalam Kesiapan Karyawan Untuk Berubah?. Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi, 6(3), 3064-3076.
- Alfani, Muhammad dan M. Hadini. (2018). Pengaruh Person job fit dan Person Organization Fit terhadap
- Andre, M dan Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana 9(2). DOI: 10.35137/jmbk.v9i2.578
- Anindita, A. (2020). Pengaruh Person organization fit dan Person job fit Terhadap Kinerja Pegawai
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit dan Person
- Berahmawati, Eva, F. Sukaria Sinulingga, & Rulianda Purnomo Wibowo. (2019). The Effect of Person job
- Commitment On Organizational Citizenship Behavior In Employees. Journal Of Humanities, Social Sciences And Business, 2(1).
- Desvina, A., & Siregar, O. M. (2022). Apakah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dan Komitmen
- Dousin, O., Toh, P. S., Bahron, A., & Rahim, I. H. A. (2020). Does Person organization fit (P-O Fit) Mediate the Relationship Between Employee Job Satisfaction and Turnover Intention: The Case of Insurance Agents in Malaysia. International Journal of Human Resource Studies, 10(2), 117.
- fit and Person organization fit of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance. International Journal of Research dan Review.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25 (Ed.9). Bandung: Universitas Diponegoro Press.

- Gunawan, A., & Alfiyah, A. (2019). Pengaruh Person-Job Fit Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Afektif Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1).
- Nursafitri, F Helmi. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi pada Guru Tidak Tetap /GTT SMK Negeri 1 Alian). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Universitas Putra Bangsa.*
- OCB dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Kalimantan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Organisasi pada Karyawan Milenial. Bandung Conference Series: Psychology Science, organization fit terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.*
- Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.
- Organizational Climate On Organizational Citizenship Behaviour (OCB) At BRI Bank Emploeyesss Kisaran Branxh Office. *Journal Of Management, Accounting, General Finance And Internato=ional Economic Issues*, 2(1).
- Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Beber Cirebon). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi.*
- Rahma, D, Lisa Widawati & Ayu Tuty Utami. (2020). Pengaruh Person-Job Fit terhadap Komitmen
- Rumangkit. S. & Hohalongan. J. (2019). Person organization fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2018) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Dimensi OCB
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamara, RDP., & Dirbawanto, N. D. (2022). The Effect Of Organizational Commitment And Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal TECHNOBIZ. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung.*
- Wahyuni, W. S., & Dirbawanto, N. D. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap