

ABSTRACT

The concept of person-organization fit is essential to the success of the organization. Compatibility between organizational values and individual values is one of the main keys to keeping and maintaining job satisfaction and employee commitment in the business environment. This research was conducted to analyze the impact of person-organization fit towards job satisfaction and affective, normative, and continuance organizational commitment. By using 71 lecturers at Faculty of Economics Maranatha Christian University as subject and object of this study, which done through simple linear regression analysis; the research found that person-organization fit is significantly affect positively on job satisfaction, person-organization fit is significantly affect positively on affective organizational commitment, person-organization fit is significantly affect positively on normative organizational commitment, and person-organizational fit is not significantly affect positively on continuance organizational commitment.

Keywords: Person-organization fit, job satisfaction, affective organizational commitment, normative organizational commitment, and continuance organizational commitment.

ABSTRAK

Konsep *person-organization fit* sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kompatibilitas antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu adalah salah satu kunci utama untuk menjaga dan memelihara kepuasan kerja dan komitmen karyawan di dalam lingkungan bisnis. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dampak dari *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasional afektif, normatif, dan *continuance*. Dengan menggunakan 71 dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha sebagai subjek dan obyek penelitian ini, yang dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana; penelitian ini menemukan bahwa *person-organization fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *person-organization fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional afektif, *person-organization fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional normatif, dan *person-organization fit* secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional *continuance*.

Kata-kata kunci: *Person-organization fit*, kepuasan kerja, komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional normatif, dan komitmen organisasional *continuance*.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 Bab I Pendahuluan	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
 Bab II Tinjauan Kepustakaan, Rerangka Pemikiran, Model dan Pengembangan Hipotesis	 12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 <i>Person-Organization Fit</i>	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Komitmen Organisasional	20
2.1.4 Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	27
2.1.5 Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional	28
2.2 Rerangka Pemikiran	29
2.3 Model dan Hipotesis Penelitian	30
 Bab III Metode Penelitian	 33
3.1 Metode Penelitian	33
3.2 Subjek dan Objek Penelitian	33
3.3 Metode Pengumpulan Data	34
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
3.5 Metode Analisis Data	36
3.5.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas	37
3.5.2 Pengujian Normalitas	38
3.5.3 Pengujian <i>Outliers</i>	39
3.5.4 Pengujian Hipotesis	40
 Bab IV Pembahasan Hasil Penelitian	 42
4.1 Hasil Pengumpulan Data	42
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	68
4.3 Hasil Pengujian Normalitas	77
4.4 Hasil Pengujian <i>Outliers</i>	79
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	80

4.5.1	Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kepuasan kerja	81
4.5.2	Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional Afektif	84
4.5.3	Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional Normatif	87
4.5.4	Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional <i>Continuance</i>	90
4.6	Implikasi Manajerial	94
Bab V	Simpulan dan Saran	97
5.1	Simpulan	97
5.2.	Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang	98
	Daftar Pustaka	100
	Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran.....	29
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	31

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	5
Tabel 2.1 Dimensi-Dimensi <i>Person-Organization Fit (P-O Fit)</i>	14
Tabel 3.1 Pemberian Bobot Menurut Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Usia Responden	43
Tabel 4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Status Pernikahan Responden	44
Tabel 4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif Jumlah Anak Responden.....	44
Tabel 4.1.5 Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.1.6 Hasil Analisis Deskriptif Lama Bekerja Responden	46
Tabel 4.1.7 Hasil Analisis Deskriptif Pendapatan Bulanan Responden.....	47
Tabel 4.2.1 Hasil Analisis Data <i>Person-Organization Fit (Item POF1)</i> Responden.....	48
Tabel 4.2.2 Hasil Analisis Data <i>Person-Organization Fit (Item POF2)</i> Responden.....	49
Tabel 4.2.3 Hasil Analisis Data <i>Person-Organization Fit (Item POF3)</i> Responden.....	50
Tabel 4.2.4 Hasil Analisis Data <i>Person-Organization Fit (Item POF4)</i> Responden.....	51
Tabel 4.3.1 Hasil Analisis Data Kepuasan Kerja (<i>Item JS1</i>) Responden.....	52
Tabel 4.3.2 Hasil Analisis Data Kepuasan Kerja (<i>Item JS2</i>) Responden.....	53
Tabel 4.3.3 Hasil Analisis Data Kepuasan Kerja (<i>Item JS3</i>) Responden.....	54
Tabel 4.3.4 Hasil Analisis Data Kepuasan Kerja (<i>Item JS4</i>) Responden.....	55
Tabel 4.4.1 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional Afektif (<i>Item AOC1</i>) Responden	56
Tabel 4.4.2 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional Afektif (<i>Item AOC2</i>) Responden	57
Tabel 4.4.3 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional Afektif (<i>Item AOC3</i>) Responden	58
Tabel 4.4.4 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional Afektif (<i>Item AOC4</i>) Responden	59
Tabel 4.5.1 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional Normatif (<i>Item NOC1</i>) Responden	60
Tabel 4.5.2 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional Normatif (<i>Item NOC2</i>) Responden	61
Tabel 4.5.3 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional Normatif (<i>item NOC3</i>) Responden	62
Tabel 4.5.4 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional Normatif (<i>Item NOC4</i>) Responden.....	63
Tabel 4.6.1 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional <i>Continuance</i> (<i>Item COC1</i>) Responden	64
Tabel 4.6.2 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional <i>Continuance</i> (<i>Item COC2</i>) Responden	65
Tabel 4.6.3 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional <i>Continuance</i> (<i>Item COC3</i>) Responden	66
Tabel 4.6.4 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasional <i>Continuance</i> (<i>Item COC4</i>) Responden	67
Tabel 4.7.1 Hasil Pengujian Validitas terhadap <i>Person-Organization Fit</i>	68
Tabel 4.7.2 Hasil Pengujian Validitas terhadap Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.7.3 Hasil Pengujian Validitas terhadap Komitmen Organisasional Afektif	69

Tabel 4.7.4	Hasil Pengujian Validitas terhadap Komitmen Organisasional Normatif	70
Tabel 4.7.5	Hasil Pengujian Validitas terhadap Komitmen Organisasional <i>Continuance</i>	71
Tabel 4.8.1	Hasil Pengujian Reabilitas terhadap <i>Person-Organization Fit</i>	72
Tabel 4.8.2	Hasil Pengujian Reabilitas terhadap Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4.8.3	Hasil Pengujian Reabilitas terhadap Komitmen Organisasional Afektif	74
Tabel 4.8.4	Hasil Pengujian Reabilitas terhadap Komitmen Organisasional Normatif	75
Tabel 4.8.5	Hasil Pengujian Reabilitas terhadap Komitmen Organisasional <i>Continuance</i>	76
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Normalitas.....	78
Tabel 4.10	Hasil Pengujian <i>Outliers</i>	80
Tabel 4.11.1	Hasil Analisis Persamaan Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	81
Tabel 4.11.2	Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	82
Tabel 4.11.3	Hasil Analisis Kecocokan Model Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kepuasan kerja	83
Tabel 4.12.1	Hasil Analisis Persamaan Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional Afektif	84
Tabel 4.12.2	Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional Afektif	85
Tabel 4.12.3	Hasil Analisis Kecocokan Model Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional Afektif	86
Tabel 4.13.1	Hasil Analisis Persamaan Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional Normatif	87
Tabel 4.13.2	Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional Normatif	88
Tabel 4.13.3	Hasil Analisis Kecocokan Model Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional Normatif	89
Tabel 4.14.1	Hasil Analisis Persamaan Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional <i>Continuance</i>	90
Tabel 4.14.2	Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasional <i>Continuance</i>	91
Tabel 4.14.3	Hasil Analisis Kecocokan Model Regresi <i>Person-OrganizationFit</i> terhadap Komitmen Organisasional <i>Continuance</i>	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian
Lampiran B	Hasil Input Data SPSS
Lampiran C	Hasil Output Data SPSS
Lampiran D	Proposal Penelitian
Lampiran E	Surat Pengantar Penelitian dari Fakultas – Bukti Penelitian
Lampiran F	Berita Acara Bimbingan
Lampiran G	Daftar Riwayat Hidup (<i>Curriculum Vitae</i>)