

The effect of person-organization fit on affective commitment with job satisfaction as a mediating variable

Giansa Viola^{1*}

¹Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Received 17 April 2021
Accepted 29 May 2021
Published 30 June 2021

Kata Kunci:

Person-organization fit, job satisfaction and affective commitment.

DOI:10.24036/jkmb.xxxxxxx

Keywords:

Person-organization fit, kepuasan kerja dan komitmen afektif.

ABSTRACT

This study aims to (1) determine and analyze the effect of person-organization fit on affective commitment (2) to determine and analyze the effect of person-organization fit on job satisfaction (3) to determine and analyze the effect of job satisfaction on affective commitment (4) to be able to know and analyze the effect of job satisfaction that mediates person-organization fit on affective commitment. This research is causal. The population in this study were all employees of the Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang, with a total of 51 people. The sampling technique used total sampling where the number of samples was the same as the population, namely 51 people. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale. The analysis technique used is through the SmartPLS software. The results of this study found that: (1) person-organization fit has a positive and significant effect on the affective commitment of the employees of Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. (2) person-organization fit has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on the affective commitment of employees of Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. (4) person-organization fit has a positive and significant effect on employee affective commitment with job satisfaction as a mediating variable for employees of Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen afektif (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif (4) untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja yang memediasi fit *person-organization* terhadap komitmen afektif. Penelitian ini bersifat kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 51 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah melalui software SmartPLS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. (2) *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. (4) *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen afektif karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang.

How to cite: Viola, G. (2021). The effect of person-organization fit on affective commitment with job satisfaction as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, 1 (2), 83-95. DOI: <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxx>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

* Corresponding author: e-mail: violagiansa@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan dan pertumbuhan ekonomi dikatakan cepat dan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia merupakan dasar utama dalam suatu organisasi, yang mana sumber daya manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia dapat secara langsung berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik dan benar, sehingga dapat membangun sebuah komitmen didalam diri karyawan, komitmen yang tertanam di dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi (Eisenberg & Rhodes, 2002).

Komitmen organisasi dapat dikelompokkan kedalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Allen & Meyer, (1990). Masing-masing dimensi komitmen organisasi memiliki peran yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun diantara tiga komponen komitmen organisasi, komitmen afektif dianggap sebagai komitmen yang paling penting karena komitmen afektif merupakan inti dari komitmen organisasi, komitmen afektif lebih menggambarkan dedikasi dan loyalitas karyawan pada perusahaan (Panuju, 2018). Komitmen afektif dapat diartikan sebagai perasaan memiliki dan identifikasi (menjadi bagian dari diri karyawan) yang dapat meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan organisasi, dorongan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan keinginan untuk menetap di dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi, seperti menurunkan risiko pegunduran diri karyawan, menurunkan tingkat absensi karyawan, karyawan dapat menghargai nilai-nilai perusahaan dan patuh pada norma dan praktik kebijakan organisasi serta karyawan yang memiliki komitmen afektif akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menampilkan performa kerja yang lebih baik (Meyer & Allen, 1997).

Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang adalah salah satu hotel berbintang tiga (***) yang terletak di jalan Jalan Khatib Sulaiman No.48A Padang. Whiz Prime Hotel Padang memiliki 136 kamar. Karyawan Whiz Prime Hotel Padang dibagi menjadi dua bagian yakni karyawan bagian operasional dan karyawan bagian *managerial*. Karyawan bagian *managerial* (karyawan bagian *back office*) merupakan karyawan yang lebih terfokus dalam mengurus laporan-laporan penjualan, keuangan maupun bagian administrasi dan tidak secara langsung melayani tamu, Selanjutnya karyawan bagian operasional merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan tamu untuk berkomunikasi dan memberikan pelayanan dalam menciptakan kepuasan bagi tamu yang datang ke hotel. Persaingan di bisnis hotel cukup tinggi di kota padang, mengingat banyak nya hotel yang terdapat di padang. Persaingan pada sektor perhotelan juga dialami oleh Whiz Prime Hotel Padang. Whiz Prime Hotel Padang sebagai salah satu hotel yang menyediakan jasa penginapan selalu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan berbagai layanan serta fasilitas untuk kenyamanan para pengunjungnya. Whiz Prime Hotel Padang tentu memerlukan strategi yang lebih komprehensif yang mencakup juga pada *performance management* SDM nya untuk dapat bersaing dengan hotel lainnya. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kesetiaan terhadap organisasi dan akan bekerja keras untuk kemajuan organisasi serta mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.

Komitmen afektif telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu dan menyatakan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan di suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan pada Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang adalah *person-organization fit*. *Person-organization fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu dan merupakan kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen efektif yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Bowen *et al.*, 2001).

Person-organization fit berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan (Batool, (2014). Dimana ketika seorang karyawan merasakan nilai-nilai yang ada di organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang mereka miliki sehingga karyawan akan berkomitmen untuk bertahan serta mewujudkan tujuan dari perusahaan (McCulloch *et al.*, 2007).

Selain *person-organization fit*, kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif di suatu organisasi. Lutfie *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara teori akan memperlihatkan korelasi positif, hal ini terjadi karena kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya. Gunlu *et al.*, (2010) menjelaskan bahwa karyawan akan mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi apabila perusahaan memperhatikan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan komitmen organisasional, karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam meningkatkan komitmennya dalam bekerja dan begitu pula sebaliknya (Jaramillo *et al.*, 2009). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik serta karyawan tersebut menikmati dan mengharapkan ganjaran atas usaha yang telah diupayakannya. Kepuasan kerja menggambarkan semangat dan kebahagiaan karyawan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pengaruh yang positif antara ketiga variabel, berdasarkan bukti empiris dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki korelasi satu sama lain secara positif (Panuju, 2018). Komitmen organisasi akan muncul apabila karyawan menganggap perusahaan menjadi bagian dari dirinya, hal ini dapat terjadi ketika karyawan memperoleh kesesuaian nilai-nilai yang ada di organisasi sesuai dengan mereka. Selanjutnya dengan adanya kesesuaian nilai organisasi terhadap karyawan, maka akan muncul perasaan puas dari dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, maka akan muncul keinginan dari dalam diri karyawan untuk membalas jasa dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

KAJIAN LITERATUR

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan yang terlibat dalam organisasi serta karyawan ingin menetap dalam organisasi tersebut karena menginginkannya. Menurut Sabir *et al.*, (2011) komitmen afektif adalah komitmen yang menunjukkan keterikatan karyawan dengan organisasi termasuk keyakinan, kemauan dan keinginan tentang prestasi tujuan organisasi. Kartika (2012) berpendapat bahwa komitmen afektif terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan dan nilai suatu organisasi. komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. dalam penelitian ini, untuk mengukur tingkat komitmen afektif karyawan pada Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang, maka

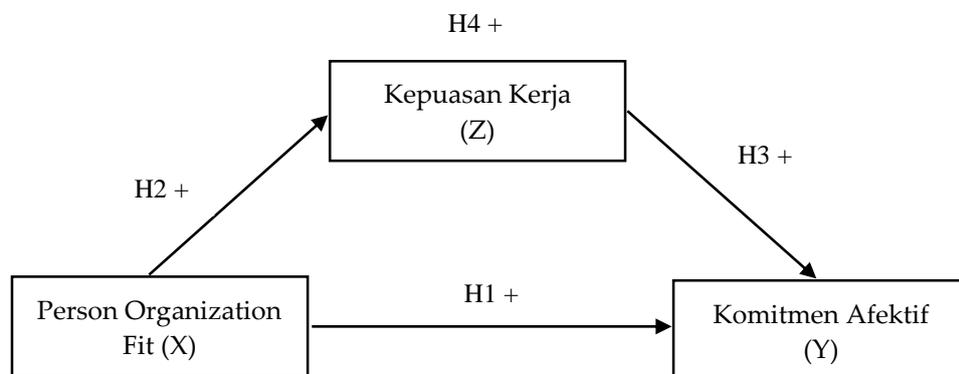
digunakan indikator menurut pendapat, kaswan (2012): Rasa senang, Rasa memiliki, Keterikatan emosional, dan Makna pribadi.

Person-organization fit

Person-organization fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristoff, 1996). Hal tersebut dapat terjadi jika ada satu entitas yang dapat memenuhi kebutuhan pihak lain, saling berbagi karakteristik yang sama, atau keduanya. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa *person-organization fit* menekankan bahwa sejauh mana seseorang atau organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing. Sejauh mana peran nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi dibagi dengan nilai dari individu dapat menunjukkan tingkat kecocokan individu dengan organisasi (Iplik, 2010). Selain itu indikator dari *person-organization fit* yaitu: *Personal values, Concern for others, Honesty, dan Fairnes*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam mencapai sebuah prestasi kerja yang telah dilakukannya (Astrauskaite *et al.*, 2011). Pendapat lain yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti pengawas, gaya, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan pinggiran (Gibson *et al.*, 2009). Sedangkan Sha dan Jumani (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah Perasaan paling utama dari orang-orang setelah pelaksanaan tugas. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang timbul dari pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan terhadap pekerjaan yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu indikator dari kepuasan kerja yaitu: Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja dan Sikap atasan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan paparan di atas serta hasil penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :** *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang.
- H2 :** *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang.
- H3 :** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang.
- H4 :** Kepuasan kerja memediasi pengaruh positif dan signifikan *person-organization fit* terhadap komitmen afektif pada karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang.

METODE

Desain penelitian yang akan dilakukan tergolong pada penelitian deskriptif kausatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian kausatif yaitu penelitian yang menyatakan hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen afektif karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang yang berjumlah 51 orang karyawan. Sedangkan untuk pengambilan sampel penulis menggunakan teknik Total Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert, kemudian dianalisis dengan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk dapat mengetahui validitas dan reliabilitas dari suatu model.

Uji Validitas

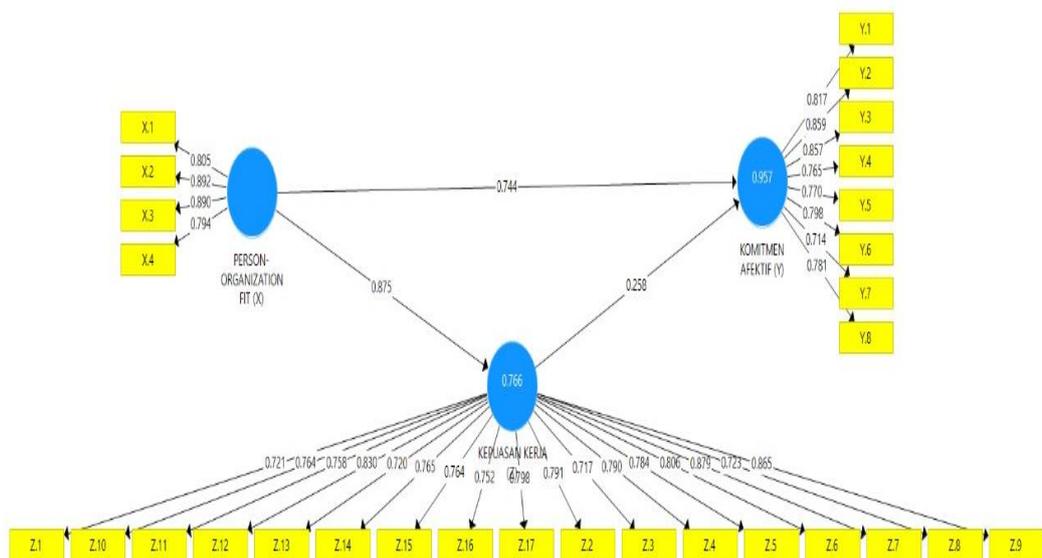
Uji validitas pada penelitian ini menggunakan dua pengukuran yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergen validity* (validitas konvergen) ditentukan menggunakan nilai *outer loading* dan nilai AVE (*average variance ectracted*). Pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai *outer loading* >0,7 dan nilai AVE >0,5 (Gozali & Latan, 2012). Berikut merupakan hasil pengujian instrumen validitas konvergen.

Tabel 1. Output Outer Loading

OUTER LOADING		
	Komitmen Afektif	Person-organization fit
		Kepuasan Kerja
X.1		0.806
X.2		0.887
X.3		0.890
X.4		0.798
Y.1	0.818	
Y.2	0.859	
Y.3	0.855	
Y.4	0.762	
Y.5	0.772	
Y.6	0.797	
Y.7	0.717	
Y.8	0.783	
Z.1		0.721
Z.10		0.764
Z.11		0.758
Z.12		0.830
Z.13		0.720
Z.14		0.765
Z.15		0.764
Z.16		0.752
Z.17		0.798

Z.2	0.791
Z.3	0.717
Z.4	0.790
Z.5	0.784
Z.6	0.806
Z.7	0.879
Z.8	0.723
Z.9	0.865

Pada Tabel 1 menunjukkan valid. Menurut Husein (2015), apabila terdapat nilai outer loading dibawah 0,7 pada suatu indikator, maka indikator tersebut harus dihilangkan karena tidak mewakili konstruk yang ada. Sehingga pada penelitian ini tidak ada indikator yang dihilangkan atau dihapus, berikut merupakan gambar diagram jalur semua indikator.



Gambar 2. Hasil Model Pengukuran

Pada model pengukuran dari validitas konvergen juga dilihat dari nilai-nilai AVE, nilai AVE menggambarkan besarnya keragaman dari variabel atau indikator yang terdapat. Menurut Gozali dan Latan (2012), penggunaan nilai AVE diperlukan dalam melakukan pengujian validitas konvergen. Lebih lanjut, nilai AVE yang disarankan minimal 0,5 untuk menunjukkan validitas konvergen yang baik. Berikut merupakan tabel dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*) pada setiap variabel.

Tabel 2. Hasil Analisis *Square Root of Average (AVE)*

	AVE
Komitmen Afektif	0.635
Person-organization fit	0.717
Kepuasan Kerja	0.603

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE pada semua variabel telah memenuhi *rule of thumb* yang disyaratkan, dengan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 ($AVE > 0,50$). Dimana nilai AVE *e-security*, *e-service quality*, *e-satisfaction* dan *e-repurchase intention* $> 0,50$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah nenenuhi kriteria uji *convergent validity*. Dapat dilihat *cross loading* pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Output Cross Loading* menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya.

Tabel 3. Output Cross Loadings

	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif	<i>Person-Organization Fit</i>
X.1	0.804	0.806	0.703
X.2	0.859	0.887	0.846
X.3	0.855	0.89	0.756
X.4	0.759	0.798	0.645
Y.1	0.818	0.807	0.726
Y.2	0.859	0.887	0.846
Y.3	0.855	0.89	0.756
Y.4	0.762	0.801	0.642
Y.5	0.772	0.652	0.69
Y.6	0.797	0.742	0.697
Y.7	0.717	0.621	0.656
Y.8	0.783	0.729	0.768
Z.1	0.697	0.658	0.721
Z.10	0.736	0.719	0.764
Z.11	0.698	0.688	0.758
Z.12	0.778	0.761	0.83
Z.13	0.627	0.62	0.72
Z.14	0.648	0.621	0.765
Z.15	0.741	0.687	0.764
Z.16	0.652	0.602	0.752
Z.17	0.701	0.674	0.798
Z.2	0.71	0.646	0.791
Z.3	0.608	0.599	0.717
Z.4	0.709	0.699	0.79
Z.5	0.712	0.658	0.784
Z.6	0.724	0.685	0.806
Z.7	0.82	0.802	0.879
Z.8	0.657	0.634	0.723
Z.9	0.799	0.78	0.865

Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliabilitas dari masing-masing variabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Analisis Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Komitmen Afektif	0.933
<i>Person-organization fit</i>	0.910
Kepuasan Kerja	0.963

Berdasarkan hasil perhitungan *Smart PLS* melalui perhitungan algoritma *PLS* dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk variabel komitmen afektif yaitu sebesar 0.933, untuk variabel *person-organization fit* sebesar 0.910, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.963. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena nilai di atas 0.7.

Nilai R-Square

Nilai *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel independen ke variabel dependennya

Tabel 5. Hasil Analisis R-square

	R-square
Kepuasan kerja	0.766
Komitmen Afektif	0.957

Tabel 5 menunjukkan nilai *R-square* variabel komitmen afektif diperoleh sebesar 0.957, variabel komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh variabel *person-organization fit*. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,766, variabel kepuasan kerja dan *person-organization fit* dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen afektif.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model SEM dengan *PLS* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara melakukan proses bootstrapping dengan bantuan program komputer *smartPLS 3.0* sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat *t-statistic* yang di hasilkan model structural (*Inner model*). Hipotesis penelitian dapat diterima jika *t-statistic* > 1,96. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung:

Tabel 6: Pengaruh Total *Person-Organization fit* (X), Komitmen Afektif (Y) dan Kepuasan Kerja (Z).

	Pengaruh langsung			
	sampel asli (O)	Rata-rata sampel	standar deviasi	T Statistik
<i>Person-Organization fit</i> > Komitmen Afektif	0.744	0.747	0.070	10.638
<i>Person-Organization fit</i> > Kepuasan Kerja	0.875	0.880	0.030	29.599
Kepuasan Kerja > Komitmen Afektif	0.258	0.255	0.071	3.642

Variabel *person-organization fit* positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, dengan *T-Statistik* sebesar 10,638 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,744.

1. Variabel *person-organization fit* positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan *T-Statistik* sebesar 29,599 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,875.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, dengan *T-Statistik* sebesar 3,642 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,258.

3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, dengan T-Statistik sebesar $3,642 > 1,96$ dan koefisien jalur sebesar $0,258$.

Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil analisis variabel *person-organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. Karena dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar $0,744$ dengan t hitung sebesar $10,638$. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel ($1,96$). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh McCulloch *et al.*, (2007) *person-organization fit* memiliki pengaruh yang signifikan positif dengan komitmen afektif karyawan. Behery (2009) *person-organization fit* berkaitan erat dengan komitmen afektif karyawan. Selanjutnya Batool (2014) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *person-organization fit* yang tinggi dapat dengan mudah mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan komitmen afektifnya.

Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis variabel *person-organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. Karena dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar $0,875$ dengan t hitung sebesar $29,599$. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel ($1,96$). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif *person-organization fit* dengan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Iplik (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja. Wnuk (2016) menjelaskan bahwa *person-organization fit* berhubungan secara langsung dengan kepuasan karyawan. Kemudian Gulla (2015) menyebutkan bahwa tingginya *person-organization fit* akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Penelitian lain dilakukan McCulloch *et al.*, (2007) yang menyatakan ketika nilai-nilai individu dan organisasi sama, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja serta akan mengurangi stress kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Berdasarkan hasil analisis variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. Karena dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar $0,258$ dengan t hitung sebesar $3,642$. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel ($1,96$). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jaramillo *et al.* (2006) yang menyatakan ketika karyawan merasakan kepuasan dari tempat kerjanya, maka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Gunlu *et al.*, (2010) menjelaskan bahwa karyawan akan mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi apabila perusahaan memperlihatkan tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian serupa dilakukan oleh Parwita (2013) dan Riana (2014) yang menyatakan semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaannya.

Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Besarnya koefisien pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja secara langsung adalah $0,875$. Sementara itu pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif secara langsung $0,258$. Sedangkan total pengaruh tidak langsung yang dapat diberikan adalah sebesar $0,970$. Hal ini menunjukkan bahwasannya variabel kepuasan kerja mampu meningkatkan pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen afektif dan memberikan pengaruh mediasi yang positif. diikuti oleh

peningkatan komitmen afektif karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Astakhova (2015) yang menunjukkan bahwa *person-organization fit* dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Sekiguchi (2004) menguji kesesuaian individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa *person-organization fit* berhubungan positif dan kuat terhadap kepuasan kerja, yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Silverthorne (2004) meneliti tentang pengaruh *person-organization fit* dengan komitmen organisasi di negara Taiwan, dan menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *person-organization fit* komitmen afektif pada karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. ini berarti karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang merasakan bahwa *person-organization fit* mampu mempengaruhi bagaimana komitmen afektif karyawan dalam bekerja.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja pada Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. Hal ini berarti karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang merasakan bahwa *person-organization fit* yang dirasakan mampu mempengaruhi bagaimana kepuasan yang mereka rasakan dalam bekerja.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif pada karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. Hal ini berarti karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang merasakan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan komitmen afektif mereka dalam bekerja.

Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta positif antara *person-organization fit* terhadap komitmen afektif karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang.

REFERENSI

- Allen, T & Finkelstein. 2014. "Work Family Conflict Among Members of FullTime Dual-Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, American Psychological Association." *Age journal of Occupational Health Psychology* 19(3): 376–384.
- Anwar, S. 2016. "Metodologi Penelitian Bisnis." *In IOSR Journal of Economics and Finance*.
- Astakhova, M. N. 2015. "The Curvilinear Relationship between Work Passion and Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Business Ethics*: 130–361.
- Astuti, S. D. 2010. "Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 17(143): 43–60.
- Autry, C. W., Daugherty, P.J. 2003. "Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response." *Journal of Business Logistic* 24(1): 171–97.
- Batool, et al. 2014. "Stylistic Analysis of Robert Frost's Poem: 'The Road Not Taken.'" *Journal of ELT and Applied Linguistics* 5(4): 52.
- Batool, L.S. 2014. "Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firms." *Journal of Business Strategy* 14(1): 3–10.
- Behery, Mohamed H. 2009. "Person/Organization Job-Fitting and Affective Commitment to the Organization: Perspectives from the UAE." *Cross Cultural Management: An International Journal* 16(2): 179–96.
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. 1991. "Hiring for the Organization, Not the Job." *Academy of Management Executive* 5(4): 35–49.
- Cable, D., & Judge, T. A. 2004. "Pay Preferences And Job Search Decisions: A Person Organization Fit Perspective." *Personnel Psychology*: 317–48.
- Chatman, A. 2014. "Improving Interactional Organizational Research : A Model of Person- Improving

- Interactional Organizational A Model of Fit." (July 1989).
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. 2005. "'Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review'," *Journal of Management* 31(6): 874–900.
- Ferris, G. R., Judge, T. A. 1992. "Personnel/Human Resource Management." *Journal of Management* (17): 447–88.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dinamika Manajemen* 4(2): 103–14.
- Frank, et.al. 2009. "Tax Reporting Aggressiveness and Its Relation to Aggressive Financial Reporting." *Journal of Accounting Review* 84(2): 467–96.
- Fred Luthans. 2006a. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepu. Yogyakarta.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses*. Edisi ke-5. ed. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gregory, B. T., Albritton, M. D., & Osmonbekov, T. 2010. "The Mediating Role of Workplace Spirituality on the Relationships between P–O Fit, Job Satisfaction, and Inrole Performance." *Journal of business and psychology* 25((4)): 639–47.
- Gulla R, George dan Roring F. 2015. "Analisis Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn." *Jurnal Emba* 3(1): 1313–22.
- Gunlu, Ebru et. al. 2010. "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Manajers in Turkey." *Turkey International Journal of Contemporary Hospitality Management* 22(5): 693 – 717.
- Guntur P Wahono. 2012. "Pengaruh Person – Organization Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat." *Management Analysis Journal* 1(1): 1–7.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. 2012. "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14(2): 109–17.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iplik, Fatma Nur. 2010. "The Simultaneous Effects of Person-Organization and Person-Job Fit on Turkish Hotel Managers."
- jutras. J & C Mathieu. 2016. "Person Organizational Fit Relationship With Job Satisfaction and Turnover: The Mediating Influence of Leader Member Exchange." *Academic of Strategic Management Journal* 15: 71–85.
- Kaciroglu, Unal. 2014. "Analyzing the Effect of Learning Styles and Study Habits of Distance Learners on Learning Performances: A Case of an Introductory Programming Course." *Creative Commons Attribution 4.0 International License* 15((4)): 162–85.
- Kartika, Andi. 2011. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Delay Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI." *Dinamika Keuangan dan Perbankan* 3(2): 152–71.
- Kristoff, Amy.L. 1996. "Person Organization Fit: An Intergrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implication." *Journal Personel OfPsychology* 49(1).
- Kwantes. 2012. "Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment in India and the United States." *Journal of Indian Business Research* 4(1): 196–212.
- Lok, P.; Crawford, J. 2004. "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment. A Cross-National Comparison." *Journal of Management Developmen* 23(4): 321–328.
- Mcculloch, Malcolm C, Daniel B Turban, Limra International, and Day Hill Road. 2007. "Using Person – Organization Fit to Select Employees for High- Turnover Jobs." 15(1).
- Memari, Negin. 2013. "The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance, "A Study of Meli Bank." *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*.
- Meyer, J.P, Allen N.J., and Smith C.A. 1991. "Commitment Organizational and Occupations: Extension and Tes of Three Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology* 78(538): 551.
- Meyer, J.P, Maltin, E.R. 2010. "Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review, Theoretical

- Framework and Research Agenda." *Journal of vocational behavior* 77: 323–37.
- Meyer, John P., David J. Stanley, Lynne Herscovitch, and Laryssa Topolnytsky. 2002. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences." *Journal of Vocational Behavior* 61(1): 20–52.
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Porter, Michael, E. 2007. *Strategi Bersaing (Competitive Strategy)*. Tangerang: Karisma publishing group.
- ramamoorty, N. Dan Flood, P.C. 2004. "Individualism/ Collectivisme, Perceived Task Interdependence and Teamwork Attitudes Among Irish Blue-Collar Employee: A Test of The Main and Moderating Effects." *Human Relations* 57(3): 347–57.
- Rhoades, Linda, Robert Eisenberger, and Stephen Armeli. 2001. "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support." *Journal of Applied Psychology* 86(5): 825–36.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sekaran, uma. 2006. *Metedologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004a. "Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature." *Osaka Keidai Ronshu* 54(6): 179–96.
- Silverthorne. 2004. "The Impact Of Organizational Culture and Person Organization Fit On Organizational Commitment and Job Satisfaction In Taiwani." *The Leadership and Organization Development Journal* 25: 592–99.
- Siti Kuswatun Hasanah. 2016. "Hubungan Antara Optimisme Dan Perilaku Prosocial Dengan Komitmen Afektif Pada Korps Sukarela PMI Unit Universitas Sebelas Maret Surakarta."
- Supeno, H. 2011. "Dampak Kesesuaian Persepsi Klien Terhadap Jasa Pelayanan Pajak Konsultan Pajak Pengaruhnya Terhadap Kinerja Konsultan."
- Tsai, B. P. C & Yen, Y.-F. 2012. "Study of the Relationship of Workplace Person-Environment Fit , Country Identification and Affective Commitment-Evidence of Chinese Immigrant Wives in Taiwan." *Athens Journal of Business and Economics* 10: 1–22.
- Valentine, S., Godkin, L. & Lucero, M. 2002. "Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit." *Journal of Business Ethics* 41(4): 349–61.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. 2003. "A Meta-Analysis of Relations between Person–Organization Fit and Work Attitudes." *Journal of Vocational Behavior* 63((3)): 473–89.
- Wnuk, M. 2016. "'Organizational Conditioning of Job Satisfaction: A Model of Job Satisfaction', Adam Mickiewicz University, Poland." *Department of Work and Organizational Psychology* 11(1): 31–44.