

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Daerah Kabupaten Karangasem)**

I Ketut Mustika¹, Dewiati Sujadi^{1*}, I Komang Sudirgayasa¹

¹Universitas Triatma Mulya

**Corresponding author: dewiwati.sujadi@triatmamulya.ac.id*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Person Organization Fit on Organizational Commitment with Job Satisfaction as a mediating variable (Case Study at Regional General Hospital (RSUD) Karangasem Regency). The sampling technique in this study used probability sampling method as many as 148 people. Data analysis techniques use a variance-based or component-based approach with Smart Partial Least Square (PLS). The results of the analysis found that 1) Person organization fit has a positive and significant effect on job satisfaction; 2) Person organization fit has a positive and significant effect on organizational commitment; 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment; and 4) Person organization fit has a positive and significant effect on organizational commitment through job satisfaction at the Regional General Hospital of Karangasem Regency. This result means that an increase in Person organization fit will be able to increase organizational commitment through increased job satisfaction at the Regional General Hospital of Karangasem Regency. The suggestion in this study is that hospital management is expected to pay attention to Person organization fit and job satisfaction in an effort to increase employee organizational commitment.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, person organization fit*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem merupakan sarana kesehatan, yang diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten Karangasem yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan

rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan

rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor paling dominan adalah sumber daya manusia. Salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan suatu rumah sakit adalah perawat. Kualitas dari para perawat sangat menentukan kinerja rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem memiliki visi “Mewujudkan Pelayanan Kesehatan Paripurna Menuju Karangasem Cerdas, Bersih dan Bermartabat Berlandaskan Tri Hita Karana”. Dalam pencapaian visi tersebut yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yaitu yaitu standart profesionalisme, pelayanan dengan kepedulian tinggi dan belas kasih, integritas yang tinggi, dan kerjasama yang baik. Pihak rumah sakit menuntut sejumlah persyaratan, diantaranya memiliki kualifikasi pendidikan profesi, team work, bekerja keras, jujur, mampu bekerja dibawah tekanan, bekerja secara shift, mempunyai etos kerja, dan komitmen yang tinggi dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh RSUD Kabupaten Karangasem. Saat ini, jumlah perawat RSUD Kabupaten Karangasem 235 orang. Rata-rata masa kerja perawat RSUD Kabupaten Karangasem telah bekerja selama 13 tahun. Hal ini menunjukkan adanya komitmen yang tinggi perawat terhadap RSUD Kabupaten Karangasem. Tingginya komitmen organisasi perawat RSUD Kabupaten Karangasem, terlihat dari dukungan perawat terhadap nilai-nilai serta budaya organisasi yang ada dirumah sakit.

Fenomena lain, menemukan bahwa tingkat kepuasan perawat masih rendah. Hal ini terlihat dari

tingginya kesenjangan jasa pelayanan yang diberikan rumah sakit, dan gaji yang diberikan masih dibawah standar untuk tenaga kontrak. Masih ada kesenjangan yang cukup tinggi beban kerja perawat, dimana ada perawat yang ditugaskan dengan pasien yang banyak dan sebaliknya ada perawat yang ditugaskan dengan pasien yang sedikit. Selain itu, kesenjangan pemberian remunerasi juga menimbulkan ketidakpuasan perawat. Perawat yang bertugas pada ruang covid mendapatkan remunerasi dari pemerintah pusat, namun bagi perawat yang tidak ditugaskan diruang covid hanya mendapatkan jasa pelayanan. Perawat juga masih merasakan belum puas atas kinerja pimpinan, hal ini dikarenakan belum maksimalnya pimpinan dalam memfasilitasi jasa pelayanan perawat.

Dilihat dari jenjang karir perawat sudah di atur dalam Permenkes. Dimana Perawat PNS untuk jenjang karir disesuaikan dengan pangkat dan golongan. Bagi PNS yang mau naik golongan terlebih dahulu dilakukan ujian jabatan fungsional. Untuk perawat dalam karirnya sebagai pemberi asuhan baik PNS maupun kontrak diberikan kewenangan klinis sesuai dengan kompetensinya. Kewenangan klinis perawat diperoleh melalui proses Kredensialing. Hasil dari kredensialing akan menentukan kompetensi dan kewenangan klinis sesuai dengan tempat kerja dan keahliannya.

Berbagai upaya dalam peningkatan jenjang karir sudah dilakukan maksimal oleh pimpinan, namun dilapangan penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensinya. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor

seperti faktor politik dan faktor kedekatan. Faktor-faktor tersebut dilapangan menyebabkan penempatan perawat tidak merata dimana tempat yang riwednya lebih banyak disanalah menjadi tempat rebutan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem?
2. Bagaimanakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem?
4. Bagaimanakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem?

Manfaat penelitian yang dilakukan dapat ditinjau dari beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat teoritis. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang terapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *person organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Manfaat praktis. Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kondisi organisasi khususnya berhubungan dengan *person organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

sehingga dapat menjadi acuan dalam menentukan kebijaksanaan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Empiris

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Santoso dan Irwantoro (2014) dengan judul Pengaruh *Person-Organization Fit (P-O Fit)* terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Person - Organisasi Fit (P-O Fit)* memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi tetapi dampaknya tidak signifikan dan negatif terhadap variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel komitmen organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Rizqa (2017) dengan judul Pengaruh *Person-Organization Fit* dan Motivasi Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Selain

itu, hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi. Simpulan penelitian ini yaitu *person-organization fit* dan motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *person-organization fit* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

Rumangkit dan Maryati (2017) dengan judul Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Ibi Darmajaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Kedua, *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Keempat, kepuasan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* pada komitmen organisasional.

Krisna & Adnyani (2021) dengan judul Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan BBPOM Denpasar. Hasil penelitian menemukan *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Person-Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan Kerja mampu secara positif memediasi pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini memberikan sebuah implikasi kepada pihak Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan

mengenai *Person-Organization Fit* tidak sesuai dan Kepuasan Kerja yang rendah secara nyata dapat menurunkan Komitmen Organisasional, ketika *Person-Organization Fit* sesuai maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan Komitmen Organisasional.

Jayanti (2022) dengan judul Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai tingkat karyawan sampai dimana karyawan mempunyai keyakinan dan menerima tujuan organisasi ataupun peraturan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal menetap diperusahaan atau meninggalkan perusahaan. Penyebab komitmen yang tidak dimiliki oleh individu ini akan menimbulkan permasalahan keluar masuknya karyawan dan sisi sosial organisasi memberikan ketidaknyamanan. Dampak dari komitmen dan *person organization fit* ini memberikan sisi positif untuk perusahaan dalam hal budaya organisasi. Tujuan dari komitmen organisasi ini ialah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *person organization fit* karyawan dilihat dari sisi kesesuaian budaya organisasi karyawan dengan perusahaan. Sehingga akan mengurangi permasalahan yang ada diperusahaan karena ketidaksesuaian individu dengan perusahaan.

Kajian Teoritis

Person Organization Fit

Person-Organization Fit secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Pada penelitian tentang seleksi

karyawan, *Person-Organization Fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge & Ferris, 1992).

Indikator *Person Organization Fit*

Menurut Kristof (2007), *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dapat terbagi dalam empat konsep yaitu :

- a) Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi (Boxx, Odom, & Dunn, 1991; Chatman, 1989, 1991; Judge & Bretz, 1992; Posner, 1992 pada Sekiguchi, 2004).
- b) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja (Sekiguchi, 2004; Vancouver, Vancouver-Schmitt, 1991).
- c) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1994)

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar dedikasi karyawan pada organisasi. Pada dasarnya, faktor pribadi maupun faktor organisasi sama-sama memiliki

pengaruh terhadap komitmen. Komitmen yang terbentuk tersebut akan berpengaruh secara negatif dengan variabel *turnover* karyawan dan ketidakhadiran serta berpengaruh secara positif dengan performa kerja (Meyer *et al*, 2002).

Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
2. *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila disbanding dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. *Normative*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Handoko (2014) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Vannecia, dkk (2013:2) beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan

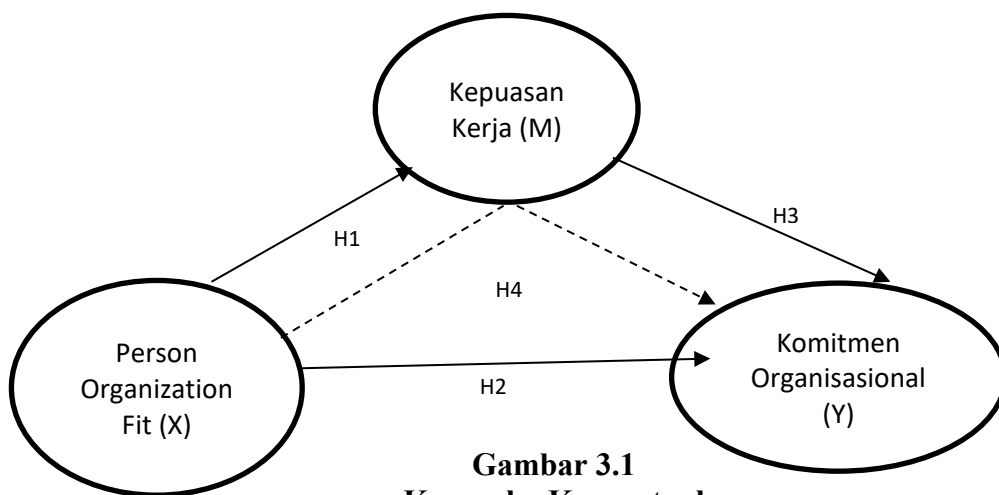
- bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ ibu/ teman dan sekaligus atasannya.
 - 3) Teman sekerja (*Wokers*), merupakan faktor yang

berhubungandengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan denganpegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

- 4) Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji/upah (*Payment*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh

melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010:93). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi data dan sumber data, variabel penelitian, teknik Disain penelitian merupakan alur penelitian yang digambar secara sistematis dan menyeluruh mengenai masalah yang sedang diteliti sampai pada kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Daerah Kabupaten Karangasem). Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem dengan jumlah 235 orang. Dengan pegawai PNS sebanyak 78 orang dan kontrak sebanyak 157 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Jenis data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variable dependen dan variable mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Person Organization Fit*

(X). Variable dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y1) dan Komitmen Organisasional (Y2). Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Adapun uji instrumen data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian teknik pengolahan data dan analisis data menggunakan menggunakan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Smart Partial Least Square (PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik *Person Organization Fit* akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Begitu sebaliknya apabila semakin menurun *Person Organization Fit* akan mampu menurunkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santoso dan Irwantoro (2014) dan Rumangkit dan Maryati (2017) yang menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Person Organization Fit merupakan kesesuaian antara nilai-nilai yang dirasakan oleh perawat dengan nilai-nilai yang ditanamkan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa *Person Organization Fit* yang ada pada pegawai Rumah Sakit Umum

Daerah Kabupaten Karangasem sudah baik yang dicerminkan dari sikap pegawai dalam bekerja telah sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di rumah sakit, pegawai memiliki tujuan untuk memajukan rumah sakit, pegawai merasa puas dengan gaji yang diberikan sehingga pegawai selalu bersemangat dalam bekerja dan pegawai telah menunjukkan prestasi kerjanya sehingga dapat meningkatkan karir. Melalui *Person Organization Fit* tersebut pegawai merasa bersemangat dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini berarti bahwa semakin baik *Person Organization Fit* belum mampu meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Rumangkik dan Maryati (2017) yang menemukan *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Person-Organization Fit berupa kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai pada diri individu, pemenuhan kebutuhan pegawai dan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian pegawai. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa indikator pemenuhan kebutuhan pegawai mendapatkan tanggapan paling rendah. Padahal berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai, pemenuhan kebutuhan pegawai yaitu

pemberian gaji merupakan hal yang terpenting bagi pegawai dimana gaji yang diberikan hanya dapat memenuhi kebutuhan dasar pegawai saja. Padahal kebutuhan pegawai sangat tinggi. Dan pegawai juga merasa gaji yang diberikan dianggap merupakan kewajiban organisasi dalam memenuhi hak-hak mereka sebagai pegawai. Dengan hal tersebut, adanya person organization fit belum mampu mempengaruhi secara signifikan komitmen organisasi pegawai Rumah Sakit Daerah Kabupaten Karangasem.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan pegawai akan mampu meningkatkan komitmen organisasi. Begitu sebaliknya, semakin rendah kepuasan pegawai akan mampu menurunkan komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Santoso dan Irwantoro (2014); Rumangkik dan Maryati (2017) dan Krisna & Adnyani (2021) yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem dalam memandang pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa, pegawai rumah sakit merasa puas dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai, merasa puas dengan gaya

kepemimpinan yang diterapkan, merasa puas dengan rekan kerja, merasa puas dengan aturan peningkatan jenjang karir dan gaji yang diberikan. Dengan kepuasan kerja pegawai dapat berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hasil ini berarti adanya peningkatan *Person Organization Fit* akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Krisna & Adnyani (2021) dan Rizqa (2017) yang menemukan kepuasan kerja mampu sebagai variable mediasi pada hubungan *Person Organization Fit* terhadap komitmen organisasi.

Pegawai rumah sakit telah mendapatkan kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai pada diri individu, pemenuhan kebutuhan pegawai dan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian pegawai. Dengan kesesuaian tersebut, dapat menciptakan rasa kebersamaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika tujuan itu harus dicapai, pegawai akan mengeluarkan segenap pengetahuan, kemampuan, dan keahliannya. Sehingga, ketika pegawai mengeluarkan seluruh potensi dirinya demi tercapainya

tujuan Bersama tersebut, maka pegawai mendapatkan imbalan berupa prestasi kerja. Pada akhirnya, pegawai akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem. Hasil ini berarti adanya peningkatan *Person organization fit* akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem.
2. *Person organization fit* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem. Hasil ini berarti adanya peningkatan *Person organization fit* akan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem. Hasil ini berarti adanya peningkatan kepuasan kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem.
4. *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem. Hasil ini berarti adanya peningkatan *Person organization fit* akan mampu meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini, antara lain :

1. *Person organization fit* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen rumah sakit Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem dapat lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan pegawai, yang sesuai dengan harapannya pegawai seperti pemberian gaji di sesuaikan dengan beban kerja pegawai, masa kerja dan prestasi kerja.
2. Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem dapat menerapkan jenjang karir yang jelas bagi pegawai yang berprestasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memodifikasi model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang disesuaikan dengan kondisi

organisasi/perusahaan tempat melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. H. 2014. Manajemen personalia & sumberdaya manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jayanti, Hardani Dwi (2022) dengan judul Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi. *Edu Consilium: Jurnal BK Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 1, 2022, hlm. 79-88
- Krisna, Gusti Ayu & Adnyani, I Gusti Ayu Dewi (2021). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional Karyawan BBPOM Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 10, No. 3, 2021 : 250-269. ISSN : 2302-8912
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and occupations : Extension and test of Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- Rizqa Purnamasari, Palupiningdyah (2017). Pengaruh Person-Organization Fit dan Motivasi Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*,

- Universitas Negeri Semarang 6
(1) (2017)
- Robbin & Judge. 2010.
Organizational Behavior
Edition 15. New Jersey:
Pearson Education
- Rumangkit, Stefanus & Maryati, Sri.
2017. Pengaruh Person-
Organization Fit terhadap
Komitmen Organisasional
Melalui Kepuasan Kerja pada
Karyawan Ibi Darmajaya.
Informatics and Business
Institute Darmajaya. *Jurnal*
Optimum, 7(2), 190–202.
- Santoso, Djoko & Irwantoro, Isnu
(2014). Pengaruh Person-
Organization Fit (P-O Fit)
Terhadap Organization
Citizenship Behaviour (Ocb)
Dengan Kepuasan Kerja Dan
Komitmen Organisasi Sebagai
Variabel Intervening (Studi
Pada KPPBC Tmp Tanjung
Emas Semarang). *Jurnal NeO-
Bis Universitas Semarang*,
Volume 8, No. 1, Juni 2014
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan
Kuantitatif, kualitatif, dan
R&D. Bandung: Alfabeta
- Vannecia, S. M., & dkk. 2013.
Pengaruh Kepuasan Kerja dan
Loyalitas Kerja Terhadap
Organizational Citizenship
Behavior Pada Karyawan PT.
Surya Timur Sakti Jatim.
Jurnal Manajemen Bisnis,
Volume 1. Nomor
1. Universitas Kristen Petra.
Hal 1-27.