

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi di PT Buana Medistra Pharma Pontianak Kalimantan Barat

Fransisco Dennis Estrada

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak
email: franciscodennis@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the ability of the commitment variable to mediate the relationship between person-organization fit and employee performance. The alignment between individuals and organizations, known as Person-Organization Fit, refers to the compatibility between employees' personal values and the values implemented within the organization. WarpPLS 8.0 software was used as a data processing tool for the analysis. The data collection process utilized questionnaires with a total of 66 respondents, and data analysis was conducted using the SEM-PLS method. The results of the data processing demonstrate that commitment serves as a positive and significant mediating variable in explaining the relationship between person-organization fit and employee performance at PT Buana Medistra Pharma. The researcher suggests that employees should continuously enhance their commitment and align themselves with company values, as these variables have proven essential for improving employee performance.

Keywords: *person-organization fit, commitment, employee performance*

Abstrak

Kajian ini bertujuan menganalisis kemampuan variabel komitmen dalam memediasi variabel *person organization fit* terhadap kinerja karyawan. Kecocokan antara individu dan organisasi, atau yang dikenal sebagai *Person Organization Fit*, merujuk pada kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Alat analisis yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan aplikasi WarpPLS 8.0 sebagai alat bantu olah data. proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 66 orang dihitung dengan menggunakan metode SEM PLS. Hasil pengolahan data membuktikan bahwa komitmen merupakan variabel mediasi yang positif dan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara *person organization fit* terhadap kinerja karyawan PT Buana Medistra Pharma. Peneliti menyarankan supaya setiap karyawan terus meningkatkan komitmen dan menyesuaikan diri dengan nilai-nilai perusahaan, karena variabel ini terbukti penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: *person organization fit*, komitmen, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal yang sangat terasa dampaknya terhadap kemajuan perusahaan, hal ini disebabkan semakin ketatnya persaingan yang terjadi di dunia kerja. Peran manajemen sumber daya manusia di sini untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif dan efisien agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kecocokan antara individu dan organisasi, atau yang dikenal sebagai *Person Organization Fit*, merujuk pada kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Menurut Bowen et al. (1991: 144), *Person-*

Organization Fit merupakan faktor penting untuk mempertahankan karyawan yang fleksibel dan berkomitmen, terutama dalam lingkungan bisnis kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat. Oleh karena itu, *Person Organization Fit* berpengaruh pada kemajuan organisasi, karena karyawan yang merasa nilai-nilai pribadinya sejalan dengan nilai-nilai organisasi akan lebih cenderung bertahan dan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Setelah memertahakan karyawan tentunya akan banyak karyawan memiliki masa kerja lama di perusahaan tersebut. Para karyawan lama atau yang biasa disebut senior ini tentunya harus memiliki komitmen yang tinggi agar dapat mempertahankan kinerja yang tinggi juga. Menurut Ivancevich, Konopasuke, dan Matteson (2007: 234), komitmen organisasi mencakup tiga aspek: identifikasi dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas-tugas, dan kesetiaan. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan/teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Setiap organisasi membutuhkan kemampuan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dari organisasi. Dalam hal ini dibutuhkan kinerja pegawai yang mumpuni untuk menjalankan tugas dan wewenang organisasi pada PT Buana Medistra Pharma, dibutuhkannya kinerja pegawai dalam melayani konsumen. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja sesuai perannya dalam perusahaan. (Zainal, 2015: 203). Kinerja merupakan hasil kerja individu, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai melalui pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab (Mangkunegara & Huddin, 2016: 191). Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Namun, pada praktiknya, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi.

Variabel Komitmen berperan memediasi pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja karyawan. Para karyawan yang merasakan adanya kesesuaian dengan organisasi akan merasa terikat dengan organisasi dan berupaya berinovasi dalam pekerjaannya guna menghasilkan kinerja organisasi yang memadai. komitmen yang muncul tidak hanya bersifat pasif loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif antara karyawan dan organisasi di bentuk kerelaan untuk memberikan segala upaya demi keberhasilan organisasi. Hendri (2019), Almeida et al. (2019) dan Saleem et al. (2019) mengemukakan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Namun komitmen itu sendiri dipengaruhi oleh adanya kesesuaian antara individu dengan organisasi PO-Fit. Maka dari itu dalam penelitian ini menggunakan variabel komitmen sebagai mediasi antara *person organization fit* dengan kinerja karyawan di PT Buana Medistra Pharma.

PT Buana Medistra Pharma adalah Perusahaan perdagangan besar farmasi yang didirikan oleh bapak Djohan. Lokasi Perusahaan ini di Jl. Cendrawasih No.56 dengan nomor izin PBF 61200130709320002. Perusahaan ini mendistribusikan obat dari dalam kota Pontianak hingga ke seluruh daerah Kalimantan barat, PT Buana Medistra Pharma hanya boleh mendistribusikan obat ke apotek dan rumah sakit saja, beberapa rumah sakit yang menjadi pelanggan adalah rumah sakit Sudarso, rumah sakit Antonius, rumah sakit

Bhayangkara dan sebagainya. Jumlah karyawan hingga saat penelitian ini dibuat sebanyak 66 karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Person Organization Fit

Ketertarikan antara individu dan organisasi terjadi pada saat ada kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut, yang pada akhirnya berpengaruh pada perilaku karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kristof (1996: 110) dalam tinjauan integratifnya mendefinisikan PO fit sebagai “kompatibilitas antara orang dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu entitas menyediakan apa yang dibutuhkan oleh entitas lain atau mereka memiliki karakteristik fundamental yang serupa, atau keduanya”. *Person Organization Fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik kesesuaian yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004: 179). Lopez dalam Sugianto (2012: 34) menyebutkan sejauh mana peran nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi dibagi dengan nilai dari individu menunjukkan tingkat kesesuaian individu dengan organisasi. Ada dua bentuk *person organization fit*, yang pertama *supplementary fit* terjadi jika seseorang melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu lain didalam lingkungan. Bentuk kedua, *complementary fit* yaitu terjadi jika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambah sesuatu yang kurang dalam lingkungan tersebut (Muchinsky dan Monahan dalam Kristof (1996: 4). Berdasarkan asalnya, *person organization fit* juga dapat dibedakan menjadi *need supplies* dan *demand abilities*. *Need supplies person organization fit* terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sebaliknya berdasarkan *demand abilities* menyatakan bahwa kesesuaian itu terjadi jika individu dapat memenuhi permintaan organisasi.

Dalam penelitian ini variabel *Person Organization Fit* dibentuk oleh indikator yang diteliti Kristof (1996: 43), Adapun indikator dari *Person Organization Fit* dapat diartikan dalam empat indikator yaitu: 1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi, 2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja, 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi, 4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*), adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Menurut Autry & Daugherty (2003: 172) dimensionalitas dari *Person Organization Fit* adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja dan kesesuaian dengan supervisor.

Komitmen

Menurut Zurnali (2010: 127) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Kemudian Busro (2018: 75) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013: 73) komitmen organisasi mencerminkan identifikasi dan ikatan seseorang pada organisasinya. Robbins dan Timothy (2014: 36) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi oleh seorang karyawan dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sejalan dengan penjelasan tersebut, Kinicki dan Fugate (2016: 231) dalam Rahmanendra dan Suhardi (2019: 44) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan sebuah organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013: 171).

Dari berbagai pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keyakinan yang tinggi dari karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi tempatnya bekerja dan memihak pada tujuan-tujuan didalamnya dengan aktif berpartisipasi karena adanya keyakinan dan penerimaan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi.

Komitmen terhadap organisasi menggambarkan relatif kuatnya identifikasi individu dan keterlibatan di dalam organisasi. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2011: 26) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu:

1. Kepercayaan seseorang yang kuat dan menerima tujuan organisasi.
2. Kesiediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi.
3. Keinginan seseorang untuk memelihara keanggotaannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 165) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Priansa (2017: 111) menjelaskan ada lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan, yaitu:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri, artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri karyawan tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati, ikut merasakan terhadap apa yang dirasakan karyawan.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan, yaitu selain ingin dihargai, karyawan juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Kinerja

Bernardin & Russel (1993: 379) mengartikan kinerja sebagai *record of comes produced on a spesified job function or activiting during a specifed time period* (catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu). Ia mengemukakan ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara (2013: 75) yang menggunakan indikator penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, adalah Hasil kerja secara kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
2. kuantitas kerja, Mampu memberikan banyaknya jumlah kerja yang dilakukan dalam satu waktu.
3. Ketepatan waktu, Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah di tentukan.
4. Kehadiran, Selalu hadir disetiap waktu jam kerja maupun diluar jam kerja seperti saat libur yang dilakukan untuk menyelesaikan setiap tugas pekerjaan.
5. Kemampuan untuk kerja sama, Kerja sama pegawai yang menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dukungan bagi empat hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis pengaruh langsung dan 1 hipotesis mediasi.

H₁: *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

H₃: komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: komitmen dapat memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara *person organization fit* terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel mediasi. Menurut Sugiyono (2012: 12), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang dipelajari dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Buana Medistra Pharma yang berjumlah 66 orang. Dengan kata lain penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 66 orang.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidak setujuan orang terhadap objek. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

Penelitian ini menggunakan alat bantu hitung berupa aplikasi WarpPLS 8.0 dengan metode *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM). Dengan melakukan uji *outer model* dan *inner model*. Dalam uji *outer model* terdapat uji validitas *konvergen*, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas, uji-uji tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan data untuk menghitung hubungan antara variabel laten. Jika dalam kuesioner terdapat data yang tidak valid dapat dihapus atau mengganti pertanyaan kuesioner dan menyebarkannya kembali. Dalam penelitian ini peneliti memilih untuk menghapus pertanyaan kuesioner yang tidak valid dikarenakan jika menyebarkan kembali kuesioner akan merepotkan karyawan di tempat penelitian berlangsung.

Setelah data berhasil diuji dalam outer model dan terungkap data valid dan reliabel maka uji berikutnya adalah uji inner model untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam uji ini peneliti melakukan uji R square untuk mengukur tingkat perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dalam skala 0.75, 0.50, dan 0.25 untuk menentukan kuat, moderat atau lemahnya variabel. Setelah uji R square, dilanjutkan dengan uji Q square untuk mengukur seberapa baik nilai keseluruhan yang dihasilkan oleh model. Nilai Q square ini harus berada di atas 0.

Sebelum melakukan uji hipotesis, harus melakukan uji goodness of fit dengan nama model *fit and quality indices*. Setelah itu dapat menguji hipotesis dilihat dari nilai *P-Value* nya. Dan uji terakhir yang dilakukan adalah uji efek mediasi menggunakan *indirect and total effect* yang terdapat dalam aplikasi WarpPLS 8.0.

PEMBAHASAN

Analisis Data

Secara teoritis, satu indikator reflektif dikatakan layak digunakan untuk menjelaskan satu variabel, apabila dia valid baik secara konvergen dan diskriminan. Peneliti menggunakan indikator-indikator yang dikategorikan valid apabila memiliki nilai korelasi di atas 0,7 dan jika nilai loading faktor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015: 37). Sedangkan, validitas diskriminan akan dilihat dari nilai loading faktor dan cross loading pada aplikasi yang digunakan dalam pengujian, jika nilai loading faktor lebih besar dari nilai cross loading maka indikator yang bersangkutan memenuhi kriteria uji *discriminant validity* (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017: 115).

Tabel 1. Hasil Perhitungan Statistik

var	ind	X	Z	Y	Cronbach Alpha	Composite Reliability	R-square	Q-square	Direct effect		Indirect effect
X	X1.1	(0.624)	-0.487	0.031	0,825	0,864					
	X1.2	(0.659)	0.458	-0.073							
	X1.3	(0.613)	-0.091	0.060							
	X1.4	(0.655)	-0.314	0.169							
	X1.5	(0.735)	-0.366	-0.020							
	X1.7	(0.672)	0.192	-0.227							
	X1.8	(0.616)	0.393	0.247							
	X1.10	(0.534)	-0.136	0.131							
	X1.11	(0.528)	0.015	-0.205							
	X1.12	(0.595)	0.380	-0.111							
Z	Z1.1	-0.087	(0.873)	0.001	0,782	0,861	0,622	0,617	$\beta = 0,789$; $p = <0,001$		
	Z1.2	0.016	(0.755)	-0.292							
	Z1.6	-0.011	(0.830)	-0.133							
	Z1.9	0.112	(0.647)	0.509							
Y	Y1.1	0.009	-0.328	(0.740)	0,892	0,914	0,793	0,785	$\beta = 0,653$; $p = <0,001$	$\beta = 0,272$; $p = 0,001$	$\beta = 0,214$; $p = 0,002$
	Y1.3	-0.027	-0.271	(0.710)							
	Y1.4	0.441	-0.383	(0.745)							
	Y1.5	0.216	0.148	(0.780)							
	Y1.6	0.099	-0.022	(0.628)							
	Y1.8	-0.238	0.200	(0.839)							
	Y1.13	-0.238	0.137	(0.805)							
	Y1.15	-0.198	0.432	(0.788)							

Sumber: data olahan WarpPLS 8.0

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui Variabel pertama dalam penelitian ini adalah variabel *person oganization fit* (X1). Dalam penelitian ini menggunakan 12 indikator reflektif untuk menjelaskan variabel ini. Berhubung karena ada 2 indikator yang tidak valid, yaitu indikator X1.6 yang mengukur kesesuaian tujuan dan X1.9 yang mengukur pemenuhan kebutuhan karyawan, maka pengolahan selanjutnya tinggal menggunakan 10 indikator

yang semuanya memiliki nilai loading faktor $> 0,5$ dan memiliki nilai lebih besar dibanding nilai *cross loading* nya. Variabel kedua dalam penelitian ini adalah variabel komitmen (Z). Dalam penelitian ini menggunakan 9 indikator reflektif untuk menjelaskan variabel ini. Berhubung karena ada 4 indikator yang tidak valid, yaitu indikator Z1.3 yang mengukur komitmen afektif, Z1.4 dan Z1.5 yang mengukur komitmen berkelanjutan, serta indikator Z1.7 dan Z1.8 yang mengukur komitmen normatif maka pengolahan selanjutnya tinggal menggunakan 5 indikator yang semuanya memiliki nilai loading faktor $> 0,5$ dan memiliki nilai lebih besar dibanding nilai *cross loading* nya. Variabel ketiga dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Y1). Dalam penelitian ini menggunakan 15 indikator reflektif untuk menjelaskan variabel ini. Berhubung karena ada 7 indikator yang tidak valid, yaitu indikator Y1.2 yang mengukur kuantitas, Y1.7 dan Y1.9 yang mengukur kehadiran, indikator Y1.10 dan Y1.11 yang mengukur kemampuan untuk kerjasama, serta indikator Y1.14 yang mengukur kualitas. maka pengolahan selanjutnya tinggal menggunakan 8 indikator yang semuanya memiliki nilai loading faktor $> 0,5$ dan memiliki nilai lebih besar dibanding nilai *cross loading* nya.

Abdillah & Hartono (2015: 207) percaya bahwa uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *cronbach's alpha* harus $> 0,6$ dan nilai *composite reliability* harus $> 0,7$. diketahui bahwa indikator pada variabel *person organization fit*, komitmen, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel pada uji *cronbach alpha* karena telah memenuhi nilai $\alpha > 0,6$ sehingga pada setiap indikator reflektif dapat menjelaskan variabel laten. Dan pada uji *composite reliability* setiap item kuesioner pada indikator reflektif memiliki reliabilitas *composite* yang tinggi dan baik karena nilai *composite reliability* $> 0,7$.

nilai *R-Square* dapat diuji dengan variabel komitmen sebesar 0,622 atau 62,2% artinya variabel *person organization fit* mampu menjelaskan variabel komitmen sebesar 0,622 atau 62,2% dan sisanya 37,80% dijelaskan oleh variabel penelitian lain. Hasil nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,793 atau 79,30% persen yang artinya variabel *person organization fit* dan variabel komitmen mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,793 atau 79,30% dan sisanya sebesar 20,70% dijelaskan oleh variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini. hasil *Q-square* variabel komitmen (Z) sebesar 0.617 dan nilai variabel kinerja karyawan (Y1) sebesar 0.785, yang berarti variabel dan data pada penelitian ini dapat memprediksi model dengan baik. Karena nilai tersebut berada di atas 0.

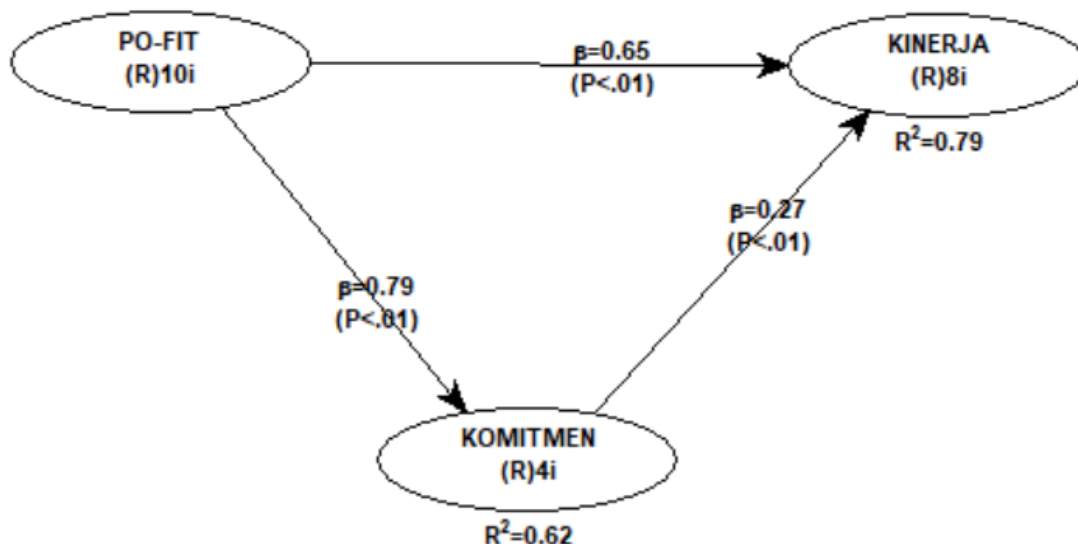
Model fit and Quality Indices

Nilai Average Path Coefficient (APC) atau rata-rata koefisien jalur sebesar 0.571 dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0.001$, artinya bahwa koefisien pada setiap jalur memiliki pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen dan juga model moderasi terhadap variabel dependen. Nilai Average R-squared (ARS) menunjukkan nilai sebesar 0.708 dengan $p\text{-value} p < 0.001$ dan Average Adjusted R-squared sebesar 0.702 $p\text{-value} p < 0.001$ artinya menunjukkan besar pengaruh 70.20% secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen dan juga model moderasi terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 29.80% dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Nilai Average block VIF (AVIF) sebesar $3.119 < 3.3$ termasuk kategori ideal dan nilai Average Full Collinearity VIF (AFVIF) $3.267 < 3.3$ termasuk dalam kondisi ideal. Artinya hasil analisis ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada hubungan linear, dan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada hubungan non linear pada model. Nilai Tenenhaus GOf yang diperoleh sebesar 0,609 menunjukkan bahwa model yang dikembangkan memiliki kesesuaian yang baik dengan data. Nilai ini menandakan bahwa sekitar 60,90% variansi data dapat dijelaskan oleh model. Nilai GOf tersebut juga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang memadai dan dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Nilai

sympson's paradox ratio (SPR) sebesar 1 yang tergolong ideal berdasarkan kriteria yang dijabarkan. Hasil ini menandakan bahwa efek mediasi tidak terpengaruh oleh variabel moderator. Hal ini berarti model mediasi yang dikembangkan efektif dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen (person organization fit) dan variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (komitmen). Nilai R-square contribution ratio (RSCR) bernilai 1, yang berarti bahwa 100% variansi variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel mediasi (komitmen). Ini menandakan bahwa variabel mediasi (komitmen) memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen (person organization fit) dan dependen (kinerja karyawan). Nilai Statistical suppression ratio (SSR) bernilai 1 yang menunjukkan bahwa variabel mediasi secara efektif mengurangi efek suppressi (penghambatan) antara variabel independen dan dependen. Artinya variabel mediasi memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen secara positif signifikan dengan efektif. Maka dapat disimpulkan model ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Nilai Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR) bernilai 1 yang menunjukkan arah kausalitas nonlinear dari variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi sangat kuat. Nilai ini sejalan dengan nilai Average block VIF (AVIF) dan Average Full Collinearity VIF (AFVIF) yang menjelaskan bahwa model yang digunakan peneliti adalah model non linear. Nilai Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR) 1 berarti model mediasi yang digunakan peneliti efektif dalam menjelaskan hubungan nonlinear.

Pengujian Hipotesis

Pada tahap ini peneliti ingin membuktikan seberapa besar penelitian ini membuktikan kebenaran dari beberapa hipotesis yang diajukan. Sebagai dasar pengujian hipotesis pengaruh langsung dan mediasi, peneliti akan menampilkan gambar model penelitian sebagai bagian dari output software WarpPLs versi 8.0 yang merinci β dan P-value untuk setiap hubungan pengaruh langsung sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengaruh Langsung

Sumber: data olahan WarpPLs 8.0

Pengaruh *Person Organization fit* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh secara langsung antara *Person Organization fit* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,653 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Medistra Pharma dengan tanggapan responden sebanyak 66 orang.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen

Pengaruh secara langsung antara *Person Organization fit* terhadap komitmen. memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,789 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT Buana Medistra Pharma dengan tanggapan responden sebanyak 66 orang.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara langsung antara komitmen terhadap kinerja karyawan. memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,272 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT Buana Medistra Pharma dengan tanggapan responden sebanyak 66 orang.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Dimediasi oleh Komitmen

Pengaruh secara tidak langsung antara *person organization fit* terhadap kinerja melalui komitmen sebagai mediasi termasuk kedalam jenis mediasi parsial, karena menurut baron dan kenny (1986) kriteria mediasi parsial terjadi ketika koefisien regresi hubungan antara variabel independen menurun, tetapi masih signifikan setelah diperhitungkan variabel mediasi. Hasil dari uji koefisien jalur tidak langsung memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,214 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT Buana Medistra Pharma melalui komitmen sebagai variabel mediasi parsial dengan tanggapan responden sebanyak 66 orang.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan PT Buana Medistra Pharma melalui komitmen sebagai mediasinya dengan jumlah responden sebanyak 66 orang. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Medistra Pharma.
2. *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT Buana Medistra Pharma.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Medistra Pharma.
4. Komitmen mampu memediasi *person organization fit* terhadap kinerja karyawan PT Buana Medistra Pharma.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijabarkan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya seperti kepuasan kerja sebagai mediasi atau kecerdasan emosional sebagai mediasi. Karena Berdasarkan uji Q square diperoleh hasil untuk variabel mediasi yaitu komitmen sebesar 0.786 yang berarti sebesar 78.50% variabel komitmen telah menjelaskan mediasi antara *person organization fit* dan kinerja karyawan, dan 21.50% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

2. Ruang lingkup penelitian masih terbatas, hanya pada satu perusahaan, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian misalnya pada beberapa perusahaan yang berkarakteristik sama sehingga dapat mempeluas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, M. dan G. M. C., & Coelho, A. F. M. (2018). The Antecedents of Corporate Reputation and Image and Their Impacts on Employee Commitment and Performance: The Moderating Role of CSR. *Corporate Reputation Review*. pp 1-16.
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse Operations Employees: Linking Person Organization Fit, Job Satisfaction, and Coping Responses. *Journal of Business Logistics*. 24;171-197.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. R. (1993). *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- 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.
- Ghozali & Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68(7), 1208-1234.
- Ivancevich, J.M.,Konopasuke, R., & Matteson, M.T. (2007). *perilaku dan manajemen organisasi*, jilid 1 (judul asli : *organizational behavior and management*). Diterjemahkan oleh gina gania. jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert & Kinicki, A. (2001). "Organizational Behaviour ", Seventh Edition. Mc.Graw Hill International.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>.
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni, 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, Cetakan Ke-1. Bandung: Penerbit CV. Pustaka Setia.
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment. *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 37(1), 303-322.
- Sekiguchi, T. (2004). *Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature*. Osaka Keidai Ronshu, 54(6): 179-196.
- Seymour, M. P. M. (1991). Job Satisfaction an Job Performance A. Meta Analysis. *Psychological Bulletine*. Vol. 97.
- Solimun, Fernandes, A. A., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistic Multivariat SEM Pendekatan Warppls- Dr Solimun dkk (2017).pdf*. Malang: UBPress.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R & D dan Penelitian Evaluasi: Alfabeta - Bandung.
- Sunyoto, D. dan Burhanudin. (2011). *Perilaku organisasional*. CAPS, Yogyakarta.
- Zainal, V. R. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.