
**PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN
PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

Maludin Panjaitan, Selamat Siregar
Program Studi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia
Email: selamatsiregar@gmail.com

ABSTRAK

Commitment is one of the most important qualities that an employee should not be able to sell anymore. Therefore, increasing the professionalism of human resources needs to be combined with commitment. The aim of the research is to know the impact of organizational characteristics, organization support and person organization fit on organization commitments PT. X. The sample number is 68 employees PT. X. The results of the survey obtained the characteristics of an organization having a significant influence on the commitment of the organization, the organization's support has a significant impact on the organisation's commitment, the person's organization fit has a substantial impact on organizational commitments, organizational characteristics, organization support and person organization fit together have a significant effect on organisational commitment and the magnitude of organizational features, the support of the organisation and person organisation fit on organization commitments by 89.2% with the remaining 10.8% described by other variables not discussed in this study.
Kata Kunci: Organization Characteristics, Organization Supporti, Person Organization Fit, Organization Commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Komitmen merupakan salah satu kualitas terpenting yang tidak dapat ditawar-tawar lagi yang harus dimiliki seluruh karyawan. Oleh karenanya, peningkatan profesionalisme sumber daya manusia perlu dikombinasikan dengan komitmen. Komitmen individu terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh pandangan individu itu terhadap organisasinya dan pandangannya tentang peran dan kedudukannya di dalam organisasi. Tidak dapat dipungkiri salah satu manfaat dari komitmen yang dimiliki karyawan bagi organisasi yaitu dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya komitmen yang tinggi, seorang karyawan akan mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya. Komitmen yang tinggi akan memacu karyawan bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Maka dari itu komitmen yang tinggi sangat penting bagi suatu organisasi untuk pencapaian tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten komitmen organisasi memerlukan karakteristik dukungan organisasi, person organization fit dan lain-lain untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh karakteristik organisasi, dukungan organisasi dan person organization fit terhadap komitmen organisasi PT. X

LANDASAN TEORI

Pengertian Karakteristik Organisasi

Menurut Widarnani (2015) mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja.

Menurut Abdul Azis Wahab (2008) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah sebuah entitas sosial, bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (goal directed), memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan dengan batas-batas yang jelas.

Dukungan Organisasi

Menurut Susskind et al. (2000) berpendapat bahwa dukungan perusahaan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi pekerja yang berhubungan dengan pelanggan, sehingga dapat dikatakan variabel dukungan perusahaan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi pekerja. Dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Susskind et al. (2000) terdiri dari yaitu penghargaan terhadap nilai, kesediaan perusahaan untuk membantu dan kepedulian perusahaan.

Menurut Eisenberger et al. (1986) bahwa dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Perceived organizational support yang meningkat dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Person Organization Fit (P-O-fit)

Menurut Kristof (1999) bahwa pengertian person organization fit (P-O-Fit) adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai pada individu yang sangat tergantung pada usaha perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

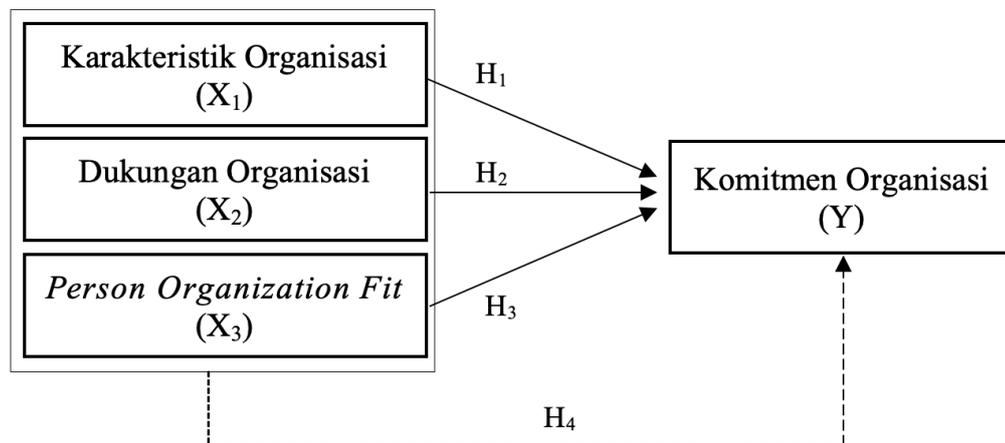
Menurut Chatman (1991) bahwa pengertian Person-Organization Fit (P-O Fit) tersebut, maka para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi

Komitmen Organisasional

Menurut Moorhead dan Griffin (2017:134), “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya”. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Jhon A Wagner dan Hollenbeck (2010) menyatakan komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ia menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Diduga ada pengaruh karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi.
- H2 : Diduga ada pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
- H3 : Diduga ada pengaruh person organization fit terhadap komitmen organisasi.
- H4 : Diduga ada pengaruh karakteristik organisasi, dukungan organisasi dan person organization fit terhadap komitmen organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada perusahaan PT. X berjumlah 208 karyawan tetap. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin, diperoleh perhitungan dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 karyawan perusahaan PT. X. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik proportional random sampling, yang merupakan jenis penentuan sampel yang terbagi menjadi beberapa kelompok.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun rumus regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Komitmen Organisasi
- X1 : Karakteristik Organisasi
- X2 : Dukungan Organisasi
- X3 : Person Organization Fit
- a : Konstanta
- b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi variabel bebas penelitian
- e : error

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.276	.844		3.882	.000
	x ₁	.268	.068	.250	3.912	.000
	x ₂	.162	.037	.284	4.378	.000
	x ₃	.518	.074	.498	6.979	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 1. di atas diketahui persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah

$$Y = 3,276 + 0,268X_1 + 0,162X_2 + 0,518X_3$$

Berikut penjelasan analisis regresi yang diperoleh :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,276. Artinya, apabila karakteristik organisasi (X1), dukungan organisasi (X2) dan person organization fit (X3) dalam keadaan tetap maka komitmen organisasi pegawai sebesar 3,276 satuan.
2. Apabila variabel dukungan organisasi (X2) dan person organization fit (X3) dalam keadaan tetap maka nilai koefisien regresi variabel karakteristik organisasi (X1) sebesar 0,268 berarti karakteristik organisasi (X1) meningkat 1 persen maka komitmen pegawai akan meningkat sebesar 0,268 persen.
3. Apabila variabel karakteristik organisasi (X1) dan person organization fit (X3) dalam keadaan tetap maka nilai koefisien regresi variabel dukungan organisasi (X2) sebesar 0,162 berarti dukungan organisasi (X2) meningkat 1 persen maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,162 persen.
4. Apabila variabel karakteristik organisasi (X1) dan dukungan organisasi (X2) dalam keadaan tetap maka nilai koefisien regresi variabel person organization fit (X3) sebesar 0,518 berarti person organization fit (X3) meningkat 1 persen maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,518 persen.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.276	.844		3.882	.000
x ₁	.268	.068	.250	3.912	.000
x ₂	.162	.037	.284	4.378	.000
x ₃	.518	.074	.498	6.979	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 2. diperoleh hasil:

1. Diperoleh nilai t hitung variabel karakteristik organisasi (X1), nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka variabel karakteristik organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Diperoleh nilai t hitung variabel dukungan organisasi (X2), nilai sig lebih

kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), maka variabel dukungan organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Diperoleh nilai t hitung variabel person organization fit (X3), nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), maka variabel person organization fit (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.536	3	137.512	186.172	.000 ^b
	Residual	47.272	64	.739		
	Total	459.809	67			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x₁, x₂, x₃

Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 3, diketahui nilai F hitung sebesar 186,172 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka karakteristik organisasi (X1), dukungan organisasi (X2) dan person organization fit (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Analisis Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dan penjelasannya.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.892	.85944

a. Predictors: (Constant), x₁, x₂, x₃

Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 4. diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R-Square) adalah 0,892. Nilai tersebut dapat diartikan pengaruh karakteristik organisasi (X1), dukungan organisasi (X2) dan person organization fit (X3) terhadap komitmen sebesar 89,2% sisanya $100 - 89,2 = 10,8\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi

Variabel karakteristik organisasi hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi

Variabel dukungan organisasi memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ketut Metria dan I Gede Riana (2018) tentang Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. Hasilnya bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

c. Pengaruh person organization fit terhadap komitmen organisasi

Variabel person organization fit memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan person organization fit berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sih Darmi Astuti (2010) tentang Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. Hasilnya bahwa person organization fit berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Person organization fit berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Karakteristik organisasi, dukungan organisasi dan person organization fit secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Besarnya karakteristik organisasi, dukungan organisasi dan person organization fit terhadap komitmen organisasi sebesar 89,2% sisanya 10,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

1. Dalam upaya mendorong peningkatan komitmen organisasi maka disarankan kepada pengambil keputusan untuk mempertimbangkan karakteristik organisasi sejalan dengan karakteristik pekerja.
2. Sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan dukungan organisasi dengan membuat situasi dalam perusahaan terasa nyaman mungkin agar karyawan merasa nyaman bekerja dan membuat karyawan merasa menjadi bagian keluarga perusahaan tersebut
3. Pada waktu melakukan penempatan karyawan karyawan perusahaan tidak hanya mempertimbangkan masa kerja maupun kemampuannya saja tetapi juga perlu memperhatikan kesesuaian antara karyawan (person organization fit) dan bagian yang akan ditempatinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S.D. 2010. Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, Vol. 17, No. 1. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE).
- Bagia, I Wayan. 2017. Perilaku Organisasi. Penerbit: Graha Ilmu
- Fahrizal dan I Wayan M. U. 2017. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mue Ubud, Vol. 6, No. 10. Jurnal Manajemen Unud.
- Faisal. 2022. Pengaruh Person- Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Hajati, D. I, dkk. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Vol 7, No. 1. Jurnal Bisnis dan Pembangunan.
- Jayant, H. D. 2022, Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi, Vol. 3, No. 1. Edu Consilium: Jurnal BK Pendidikan Islam.
- Kreitner dan Kinicki, 2017. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Salemba Empat.417
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2017. Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Panjaitan, M dan Siregar, S. 2022. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada KPU Kabupaten Simalungun, Volume 8 Nomor 2, Jurnal Ilmiah Methonom, Universitas Methodist Indonesia, Medan.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Tjahyono, L. B. 2013. Analisa Karakteristik Organisasi Sebagai Determinan

Corporate Entrepreneurship Pada Industri Manufaktur Di Jawa Timur. Vol. 1, No. 3. AGORA: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Arsitektur Usakti.

Yusuf, M, R dan Syarif, D, 2017. Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi, Nas Media Pustaka.