

KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BBPOM DENPASAR

Gusti Ayu Krisna¹
I Gusti Ayu Dewi Adnyani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: gustiayutrisna70@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar dengan melibatkan 99 responden dengan teknik pengumpulan sampel total. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. 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.

Kata kunci : *person-organization fit, kepuasan kerja, komitmen organisasional*

ABSTRACT

This research was conducted at the Center for Drug and Food Control Denpasar with 99 respondents using saturated sampling. Data collection using a questionnaire and analyzed by path analysis. The results shows Person-Organization Fit has a positive and significant effect on organizational commitment. Person-Organization Fit has a significant positive effect on Job Satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction is able to positively mediate the influence of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. The implication regarding unsuitable Person-Organization Fit and low Job Satisfaction which can significantly reduce Organizational Commitment, when Person-Organization Fit is appropriate, it can increase the Job Satisfaction felt by employee so that it has the potential to increase Organizational Commitment.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan organisasi yang berkembang secara global menimbulkan tantangan untuk mencapai tujuan dan menjadi lebih sukses dari organisasi lain. Christian (2015) menyatakan apabila berkembang ke arah yang lebih baik, maka karyawan dapat mengarahkan perusahaan untuk mencapai kemajuan. Ditengah lingkungan yang terus berubah dan kondisi yang mengalami gejolak yang tak menentu persaingan antar organisasi menjadi tidak terelakan. Sebuah organisasi juga ditantang untuk mengkaji ulang kondisi sumber daya atau input yang dimilikinya untuk menyusun langkah pengembangan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen terhadap organisasi untuk merujuk kepada keberpihakan dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan dan tujuan-tujuan perusahaan (Nguyen & Borteyrou, 2016).

Komitmen Organisasional merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan, lingkungannya dan mempunyai hubungan bagi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisai, tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Bangun *et al.* (2017) menyebutkan kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasinya yang dapat memberikan dampak positif pada keberlangsungan organisasi, sehingga kunci utama untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional adalah dengan menggali kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasinya. Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah menarik, menahan dan mengembangkan karyawan. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan, pemahaman terhadap *person-organization fit* dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. *Person - organization fit* yang tinggi akan membawa dampak pada tingginya komitmen organisasional. Persepsi terhadap esensi dari konsep mengenai kesesuaian adalah apabila sebuah kecocokan adalah bagus, maka tentu akan membuat sebuah kepuasan kerja yang efektif, tetapi sebaliknya dengan kesamaan atau kesesuaian yang kurang baik juga akan menghasilkan kerja yang tidak positif.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan penilaian pada dirinya (Agustiningsih *et al.*, 2016). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan niat dan keinginannya, maka semakin tinggi kinerja untuk mencapai mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang seseorang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaannya (Bin Shmailan, 2016). Hanaysha & Tahir (2016) menyatakan bahwa salah satu masalah terpenting dalam manajemen sumber manusia dalam organisasi adalah

menciptakan kepuasan dalam pekerjaan karyawan, salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan adalah *person-organization fit*. Penyesuaian *person-organization fit* terhadap organisasi berdampak pada kepuasan. Semakin banyak kesesuaian dalam pekerjaan yang sama dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Astakhova, 2016)

Menurut Indrawati *et al.* (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin terpuaskan pegawai dalam bekerja, maka semakin enggan dirinya untuk meninggalkan organisasi, dan selalu berkeinginan untuk melakukan hal yang terbaik bagi organisasi. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka dapat mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan (Saputra & Wibawa, 2018)

Kulachai & Amaraphibal (2017) menyebutkan salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah adanya komitmen dalam diri setiap individu dengan memiliki kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi sehingga secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi agar terciptanya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan

Peran Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Denpasar sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Badan POM RI Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan POM RI Nomor 05018/SK/KBPOM tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Badan POM, yang kemudian diperbaharui dengan Surat Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.00.05.21.4232 tahun 2004, mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang pengawasan produk terapan, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lain, obat tradisional, kosmetik, produk komplement, produk pangan dan bahan berbahaya. Dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Organisasi menuntut sejumlah persyaratan, diantaranya memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik untuk berkoordinasi dengan *stakeholder* (lintas sektor terkait), mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja, dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus.

Tabel 1.
Hasil Prasurvei

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya secara emosional terikat terhadap organisasi	0	3	1	1	0
2	Saya belum mendapatkan manfaat seperti yang saya dapatkan jika meninggalkan organisasi	0	3	1	1	0
3	Saya loyal dengan organisasi	0	4	1	0	0

Sumber: Data primer, 2020

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Hasil prasurvei karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar,

ditemui indikasi permasalahan yang terkait dengan komitmen organisasional. Hal tersebut banyaknya karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar menjawab tidak setuju atas pernyataan yang diberikan. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 4 dari 5 orang karyawan memiliki loyalitas yang rendah yang berimplikasi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi mempengaruhi komitmen bagi karyawan sebab akan menghambat pencapaian kesuksesan bagi karyawan atas kesediaan waktu yang kurang efektif. Penelitian yang dilakukan Jin *et al.* (2018) menemukan bahwa *Person-organization fit* tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Aussy. & Sudarma (2017) dan Rumangkit. & Maryati (2017) dalam penelitiannya bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Melihat adanya permasalahan yang muncul terkait komitmen organisasional, serta hasil terdahulu yang menunjukkan hasil bertolak belakang, maka permasalahan ini layak di teliti untuk mengetahui bagaimana peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional.

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah Teori pertukaran sosial. Alasan penggunaan teori pertukaran sosial sebagai teori dasar (*grand theory*) dalam penelitian ini dikarenakan teori ini mendasari segala permasalahan yang ditemui pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar terkait adanya hubungan interaksi timbal balik antara variabel bebas *person-organization fit* (X), variabel mediasi kepuasan kerja (Z) dengan variabel terikat komitmen organisasional (Y). Jika nilai organisasi sesuai dengan nilai individu, maka komitmen organisasional pada karyawan juga akan meningkat. Selain itu adanya kepuasan kerja juga memiliki peran yakni semakin puas karyawan dengan perusahaannya, maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan tersebut. Adapun kepuasan kerja yang semakin besar pada perusahaan dengan kesesuaian nilai individu dan kesesuaian nilai organisasi yang dimiliki karyawan dapat menunjukkan peningkatan komitmen organisasional pada karyawan dalam organisasi. Variabel tersebut saling berkaitan satu sama lain sehingga dapat disimpulkan adanya peristiwa pertukaran sosial yang terjadi antara karyawan dengan organisasi.

Person-Organization Fit yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Apabila individu telah bertekad dengan mengikuti objektifitas dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, maka hal ini secara tersirat menunjukkan adanya hubungan nilai *person-organization fit* dan komitmen organisasional. Menurut Collen (2019) menyatakan bahwa menganalisis *person-organization fit*, kekuatan identitas organisasi, dan *prestise* organisasi yang dirasakan orang berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi dan kinerja kontekstual. Aussy. & Sudarma (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Rumangkit. & Maryati (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Astakhova (2016) dalam penelitiannya menguji saling ketergantungan antara kecocokan *person-supervisor* dan *person-*

organization fit dan hubungannya dengan komitmen organisasi. Di kedua negara, kecocokan *person-organization fit* yang dirasakan secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui nilai-nilai kolektif. Hubungan antara persepsi kesesuaian *person-supervisor* dan komitmen organisasi lebih kuat di Jepang daripada di AS, sedangkan kekuatan hubungan antara persepsi kesesuaian *person-organization fit* dan komitmen organisasi tidak berbeda di kedua negara. Khaola. & Sebotsa (2015) yang menggambarkan bagaimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *person-organization fit* telah memperoleh hasil yang signifikan dan bernilai positif bila dihubungkan dengan *organizational commitment*.

H₁: *Person-Organization Fit* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional

Person-Organization Fit berupa adanya kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai pada diri individu, perasaan nyaman dengan rekan kerja, kesesuaian karakteristik organisasi dengan pegawai berupa pemberian pelayanan yang sesuai dengan standar kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sari & Helmy (2020) menyatakan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya *person-organization fit* maka akan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Gul *et al.* (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *Person-Organization Fit* dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Rumangkit. & Maryati (2017) menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Risman *et al.* (2016) juga menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian Chen *et al.* (2016) menyatakan bahwa *person-organization fit* dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Untuk meningkatkan hubungan antara *person-organization fit* dan kepuasan kerja karyawan melalui dukungan supervisor, supervisor harus mengembangkan bentuk timbal balik yang positif dengan membantu karyawan untuk memecahkan masalah nyata yang mereka hadapi

H₂: *Person-Organization Fit* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah mengenai pekerjaan yang dilakukannya menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, merasakan puas dalam bekerja maka dapat mendorong untuk meningkatkan produktifitas perusahaan serta memperkuat komitmen organisasional. Rumangkit. & Maryati (2017) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Seseorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Dwiki & Riana (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Ariawan & Sriathi (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Rumangkit. & Maryati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional. Rosita & Yuniati (2016), Eliyana & Ma (2019), Renyut *et al.* (2017) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H₃: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional

Kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi menjadi dasar kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal itu menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kesesuaian individu dengan organisasi tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada tetap bertahannya karyawan pada organisasi. Sari & Helmy (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pada pengaruh *person-organization fit* dengan komitmen organisasional. Rumangkit. & Maryati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* pada komitmen organisasional, *person-organization fit* yang tinggi akan memicu peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu berperan terhadap peningkatan komitmen organisasional. Ren. & Hamann (2015) menyatakan bahwa ketika terdapat kesesuaian nilai antara individu dan organisasi, maka individu akan memiliki rasa kebersamaan mencapai tujuan bersama. Ketika tujuan itu harus dicapai, individu akan mengeluarkan segenap pengetahuan, kemampuan, dan keahliannya.

H₄: Mediasi Kepuasan Kerja Berpengaruh Pada *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang secara spesifik adalah asosiatif kausalitas. Penelitian ini merupakan penelitian yang dalam pengujian untuk mengetahui peran mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian dilakukan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar. Adapun alasan yang melatarbelakangi melakukan penelitian Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar karena adanya indikasi rendahnya komitmen organisasional dalam pencapaian Visi dan Misi Badan Pengawas Obat dan Makanan RI harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasional serta integritas yang tinggi sesuai dengan nilai individu dan nilai yang dianut organisasi serta organisasi harus memiliki standar kebijakan dan aturan yang jelas sehingga dalam pelaksanaan tugas memberikan kepuasan kerja.

Obyek dari penelitian ini adalah Komitmen Organisasional, *Person-Organization Fit* dan Kepuasan Kerja. Variabel endogen pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y). Variabel eksogen pada penelitian ini adalah *Person-Organization Fit* (X). Variabel mediasi pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z). Sumber primer adalah responden atau karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar. Sumber sekunder adalah sumber yang sudah dalam bentuk jadi atau dapat dikatakan sumber yang sudah tersedia pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar. Instrumen penelitian

berupa kuesioner, yang terdiri atas pertanyaan tertutup serta pertanyaan terbuka. Pernyataan kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan skala 1 sampai 5. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar sebanyak 100 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar. Besarnya jumlah sampel yang didapat adalah 99 orang, diluar kepala balai, maka metode penentuan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan *sampling total* yaitu teknik dengan cara mengambil seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode ini dipilih karena mengingat populasi pada penelitian ini masih tergolong sedikit dan dibawah 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dalam melakukan analisis terhadap penelitian ini, diperlukan sejumlah data yang relevan dengan permasalahan dan data tersebut yang merupakan bukti objektivitas penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja yang dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	29	29.29
		Perempuan	70	70.70
	Jumlah		99	100
2	Usia	20-30 Tahun	44	44.44
		31-40 Tahun	41	41.41
		41-50 Tahun	10	10.10
		>50 Tahun	4	4.04
	Jumlah		99	100
3	Tingkat pendidikan	SMA/SMK	12	12.12
		Diploma	5	5.05
		S1	44	44.44
		Apoteker	26	26.26
	Jumlah	S2	12	12.12
4	Masa kerja	<10 Tahun	42	42.42
		10-20 Tahun	40	40.40
		>20Tahun	17	17.17
	Jumlah		99	100

Sumber: Data diolah pada Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 2, dapat di lihat Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar yang di jadikan sampel sebanyak 99 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 70,70 persen, kaum perempuan lebih teliti dan spesifik dalam meneliti sesuatu. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 20-30 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 44,44 persen, yang artinya kelompok usia produktif. Faktor usia seorang pegawai yang produktif dapat menunjang kegiatan organisasi dalam menghasilkan organisasi yang berkualitas, karena dengan umur produktif yang dimiliki akan berkorelasi di dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dilihat dari pendidikan, yang memiliki pendidikan S1 mendominasi dengan presentase sebesar 44,44 persen, yang artinya dianggap sudah mampu serta memadai untuk menjadi karyawan yang memiliki kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi. Dilihat dari masa kerja responden yang memiliki masa kerja < 10 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 42,42 persen, yang artinya bahwa karyawan yang bekerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makan di Denpasar sebesar 42,42 persen cenderung memiliki sikap loyalitas yang tinggi pada organisasi.

Tabel 3.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation
1	Komitmen Organisasional (Y)	Y1	0,960
		Y2	0,920
		Y3	0,976
		Y4	0,939
		Y5	0,969
		Y6	0,882
2	<i>Person-Organization Fit</i> (X)	X1	0,956
		X2	0,940
		X3	0,906
		X4	0,965
3	Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,850
		Z2	0,892
		Z3	0,861
		Z4	0,917
		Z5	0,890
		Z6	0,882
		Z7	0,872
		Z8	0,876
		Z9	0,897
		Z10	0,882

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Tabel 3. menunjukkan seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30, maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

Tabel 4.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1.	Komitmen Organisasional (Y)	0,974
2.	<i>Person-Organization Fit</i> (X)	0,958
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,967

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Tabel 4. ditampilkan uji reliabilitas pada masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya secara emosional terikat terhadap organisasi	10	20	12	33	24	338	3.41	Tinggi
2	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi	8	22	20	27	22	330	3.33	Sedang
3	Saya belum mendapatkan manfaat seperti yang saya dapatkan jika meninggalkan organisasi	8	18	18	33	22	340	3.43	Tinggi
4	Saya akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi	4	20	20	31	24	348	3.52	Tinggi
5	Saya loyal terhadap organisasi	8	22	16	31	22	334	3.37	Sedang
6	Saya berkewajiban bertahan dalam organisasi	6	24	24	24	21	327	3.30	Sedang
Rata-rata							3,40	Sedang	

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Berdasarkan Tabel 5. diketahui persepsi responden mengenai variabel Komitmen Organisasional yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan "Saya berkewajiban bertahan dalam organisasi", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30 yang masuk kriteria sedang, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden tidak berkewajiban bertahan dalam organisasi.

Variabel Komitmen Organisasional yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,52 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Total rata-rata jawaban responden terhadap Komitmen Organisasional sebesar 3,40 dengan kriteria sedang, ini berarti tingkat komitmen organisasional pada karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar berada pada posisi sedang.

Variabel *Person-Organization Fit* pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Variabel *Person-Organization Fit* yang disimbolkan dengan X serta diukur dengan menggunakan 4 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert. Berdasarkan Tabel 6 diketahui persepsi responden mengenai variabel *Person-Organization Fit* memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Tujuan bekerja saya sesuai dengan tujuan organisasi.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,23 yang masuk kriteria cukup baik, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap tujuan bekerja belum sesuai dengan tujuan organisasi.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Person-Organization Fit*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
		1	Saya merasa nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan tempat saya bekerja.	0	28	12			
2	Tujuan bekerja saya sesuai dengan tujuan organisasi.	4	24	24	39	8	320	3.23	Cukup Baik
3	Kebutuhan saya sesuai dengan apa yang dimiliki oleh organisasi.	0	12	36	31	20	356	3.60	Baik
4	Karakteristik kepribadian saya sesuai dengan lingkungan internal organisasi	4	26	14	47	8	326	3.29	Cukup Baik
Rata-rata							3,39	Cukup Baik	

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Variabel *Person-Organization Fit* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Kebutuhan saya sesuai dengan apa yang dimiliki oleh organisasi”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden merasa kebutuhan mereka sesuai dengan apa yang dimiliki oleh organisasi. Total rata-rata jawaban responden terhadap *Person-Organization Fit* sebesar 3,39 dengan kriteria cukup baik, ini berarti bahwa tingkat *Person-Organization Fit* pada karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar berada pada posisi cukup baik.

Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini merupakan variabel mediasi. Variabel Kepuasan Kerja yang disimbolkan dengan Z serta diukur dengan menggunakan 10 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert. Berdasarkan Tabel 7 diketahui persepsi responden mengenai variabel Kepuasan Kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya memiliki kesempatan promosi sesuai dengan hasil kerja yang baik.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum

responden menganggap belum memiliki kesempatan promosi sesuai dengan hasil kerja yang baik.

Variabel Kepuasan Kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden merasa dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja. Total rata-rata jawaban responden terhadap Kepuasan Kerja sebesar 3,51 dengan kriteria tinggi, ini berarti tingkat kepuasan kerja pada karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar berada pada posisi tinggi.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya dapat bekerja dengan kemampuan	4	18	18	45	14	344	3.47	Tinggi
2	Saya dapat bekerja dengan keterampilan	0	22	28	15	34	358	3.62	Tinggi
3	Saya puas atas gaji yang diberikan sesuai dengan jasa yang diberikan	0	20	20	31	28	364	3.68	Tinggi
4	Saya memiliki kesempatan dalam kenaikan gaji	0	32	14	27	26	344	3.47	Tinggi
5	Saya memiliki kesempatan promosi sesuai dengan keahlian yang dimiliki	8	18	18	23	32	350	3.54	Tinggi
6	Saya memiliki kesempatan promosi sesuai dengan hasil kerja yang baik.	8	26	10	49	6	316	3.19	Sedang
7	Atasan saya selalu memberikan dukungan dalam bekerja	0	30	20	19	30	346	3.49	Tinggi
8	Atasan saya selalu bersikap adil	8	20	16	32	23	339	3.42	Tinggi
9	Saya menyukai bekerjasama dengan rekan kerja	2	30	14	27	26	342	3.45	Tinggi
10	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	0	20	20	23	36	372	3.76	Tinggi
Rata-rata								3,51	Tinggi

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Tabel 8.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.710	0.245		2.902	0.005
<i>Person-Organization Fit</i>	0.825	0.069	0.770	11.891	0.000
R ² : 0,593					

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Variabel *Person-Organization Fit* memiliki koefisien sebesar 0,770 berarti *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, ini diartikan apabila *Person-Organization Fit* meningkat maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,770. Pada penelitian ini dihitung pengaruh *Person-Organization Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui program SPSS 21.0 for windows. Berikut ini ditampilkan hasil perhitungan struktur kedua pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.045	0.276		-0.162	0.872
<i>Person-Organization Fit</i>	0.690	0.117	0.566	5.875	0.000
Kepuasan Kerja	0.313	0.110	0.275	2.855	0.005
R ² : 0,637					

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Variabel *Person-Organization Fit* memiliki koefisien sebesar 0,566 berarti *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional, ini diartikan apabila *Person-Organization Fit* meningkat maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,566. Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,275 berarti Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional, ini diartikan apabila Kepuasan Kerja meningkat maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,275.

Pada perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,852, maka kesimpulannya adalah 85,2% variabel Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar dipengaruhi oleh *Person-Organization Fit*, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian. Berdasarkan pemaparan mengenai persamaan struktural maka akan dijelaskan hasil nilai dari perhitungan koefisien jalur yang ditunjukkan melalui nilai *standardized coefficient* Beta pada masing-masing pengaruh hubungan antar variabel.

Tabel 10.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung *Person-Organization Fit* (X), Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Komitmen Organisasional (Y).

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total
X→Z	0,770		0,770
Z→Y	0,275		0,275
X→Y	0,566	0,212	0,778

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Pada Tabel 10 ditampilkan hasil ringkasan nilai masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta nilai error pada masing-masing persamaan struktural yang dihasilkan melalui teknik analisis jalur.

Pada penelitian yang dilakukan terhadap Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar tentang pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja, maka didapatkan hasil *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,770. Pada penelitian yang dilakukan terhadap Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar tentang pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional, maka didapatkan hasil *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,566

Pada penelitian yang dilakukan terhadap Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, maka didapatkan hasil Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,275. Pada penelitian yang dilakukan terhadap Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar tentang peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional, maka didapatkan hasil bahwa *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien masing-masing sebesar 0,566 dan 0,212, sehingga besaran pengaruh totalnya adalah 0,778

Tabel 11.
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z
Substruktur 1	0,115
Substruktur 2	0,104

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Tabel 11. menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,115 dan 0,104. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian

ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

Tabel 12.
Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Substruktur2	0.407	2.458
	0.407	2.458

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Tabel 12. menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas

Tabel 13.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur1	<i>Person-Organization Fit</i>	1,385	0,169
Substruktur 2	<i>Person-Organization Fit</i>	-0,488	0,627
	Kepuasan Kerja	1,868	0,065

Sumber: Data Primer, (data diolah) 2020

Tabel 13. tersebut menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 2,430 > 1,96$ yang berarti variabel *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar dengan mediasi Kepuasan Kerja, sehingga Kepuasan Kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar, dimana variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

Person-Organization Fit yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Apabila individu telah bertekad dengan mengikuti objektifitas dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, maka hal ini secara tersirat menunjukkan adanya hubungan nilai *person-organization fit* dan komitmen organisasional. Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan kata lain semakin meningkat *Person-Organization Fit*

maka Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Collen (2019) menyatakan bahwa menganalisis *person-organization fit*, kekuatan identitas organisasi, dan *prestise* organisasi yang dirasakan orang berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi dan kinerja kontekstual. Aussy. & Sudarma (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Rumangkit. & Maryati (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Astakhova (2016) dalam penelitiannya menguji saling ketergantungan antara kecocokan *person-supervisor* dan *person-organization fit* dan hubungannya dengan komitmen organisasi. Di kedua negara, kecocokan *person-organization fit* yang dirasakan secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui nilai-nilai kolektif. Hubungan antara persepsi kesesuaian *person-supervisor* dan komitmen organisasi lebih kuat di Jepang daripada di AS, sedangkan kekuatan hubungan antara persepsi kesesuaian *person-organization fit* dan komitmen organisasi tidak berbeda di kedua negara. Khaola. & Sebotsa (2015) yang menggambarkan bagaimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *person-organization fit* telah memperoleh hasil yang signifikan dan bernilai positif bila dihubungkan dengan *organizational commitment*

Person-Organization Fit berupa adanya kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai pada diri individu, perasaan nyaman dengan rekan kerja, kesesuaian karakteristik organisasi dengan pegawai berupa pemberian pelayanan yang sesuai dengan standar kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kata lain semakin meningkat *Person-Organization Fit* Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar, maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari & Helmy (2020) menyatakan *person-organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya *person-organization fit* maka akan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Gul *et al.* (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *Person-Organization Fit* dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Rumangkit. & Maryati (2017) menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Risman *et al.* (2016) juga menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian Chen *et al.* (2016) menyatakan bahwa *person-organization fit* dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

Kepuasan kerja adalah mengenai pekerjaan yang dilakukannya menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, merasakan puas

dalam bekerja maka dapat mendorong untuk meningkatkan produktifitas perusahaan serta memperkuat komitmen organisasional. Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dengan kata lain apabila Kepuasan Kerja meningkat maka Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumangkit. & Maryati (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Dwiki & Riana (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Ariawan & Sriathi (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Rumangkit. & Maryati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Rosita & Yuniati (2016) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi menjadi dasar kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal itu menunjukan bahwa seseorang yang memiliki kesesuaian individu dengan organisasi tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada tetap bertahannya karyawan pada organisasi. Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar dengan mediasi Kepuasan Kerja, sehingga Kepuasan Kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar, dimana variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari & Helmy (2020) menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi pada pengaruh *person-organization fit* dengan komitmen organisasional. Rumangkit. & Maryati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* pada komitmen organisasional. *Person-organization fit* yang tinggi akan memicu peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu berperan terhadap peningkatan komitmen organisasional. Ren. & Hamann (2015) menyatakan bahwa ketika terdapat kesesuaian nilai antara individu dan organisasi, maka individu akan memiliki rasa kebersamaan mencapai tujuan bersama.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu perilaku organisasi dan ilmu manajemen khususnya mengenai *Person-Organization Fit*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa *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. Selain itu hasil penelitian ini Secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai *Person-Organization Fit*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

Keterbatasan penelitian ini adalah ruang lingkup penelitian hanya mencakup Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar sehingga tidak dapat menggambarkan komitmen organisasional secara umum di seluruh Bali. Pandemi covid-19 mempengaruhi pengisian kuesioner yang memerlukan waktu lama, karena responden Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Denpasar sebagian bekerja dari rumah (*work from home*) sehingga membuat jadwal pengumpulan semakin terundur dan mempengaruhi jadwal serta target penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini hanya dilakukan dalam titik waktu tertentu (*cross section*), sedangkan lingkungan setiap saat berubah (dinamis), sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan kembali dimasa mendatang.

SIMPULAN

Person-Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar. Semakin meningkat *Person-Organization Fit* semakin tinggi Komitmen Organisasional Karyawan. *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar. Semakin meningkat *Person-Organization Fit* semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Komitmen Organisasional karyawan. Kepuasan Kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar, dimana variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

Variabel Komitmen Organisasional yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Saya berkewajiban bertahan dalam organisasi, hal yang harus dilakukan perusahaan memperhatikan keinginan karyawan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas-tugas agar karyawan tersebut merasanya nyaman dan tetap bertahan berada dalam organisasi. Variabel *Person-Organization Fit* indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah Tujuan bekerja saya sesuai dengan tujuan organisasi, yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah Pemimpin harus bisa menunjukkan memberikan pengertian mengenai tujuan organisasi agar karyawan mengerti dan bisa menyatukan tujuan mereka dengan organisasi. Variabel Kepuasan Kerja indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah Saya memiliki kesempatan promosi sesuai dengan hasil kerja yang baik, hal yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan kesempatan promosi sesuai hasil

kerja mereka agar mereka merasa senang dan memiliki komitmen terhadap organisasi dimana mereka bekerja karena karyawan sudah merasa di perhatikan.

REFERENSI

- Agustiningsih, H. N., Thoyib, H., & Noermijati, N. (2016). The Effect of Remuneration, Job Satisfaction and OCB on the Employee Performance. *Science Journal of Business and Management*, 5(6), 212–222.
- Ariawan, P. A. ., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PBF. PT Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), 964–992.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956–963.
- Aussy., N. A., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh person organization fit dan personality pada organizational citizenship behavior dengan organizational commitment sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 6(3), 286–296.
- Bangun, O. V, Supartha, I. W. ., & Subudi. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071–2102.
- Bin Shmailan, A. . (2016). The Relationship between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946–959.
- Christian, L. Y. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Buku Uranus. *AGORA*, 3(1), 442–449.
- Collen, H. Ö. (2019). The Relationships Of Contextual Performance With Person-Organization Fit, Perceived Organizational Prestige And Organizational Identity Strength: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 28–37.
- Dwiki, I. M., & Riana, I. G. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal*

Manajemen, 7(9), 1–28.

- Eliyana, A., & Ma, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68–83.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Job Satisfaction. *Social and Behavioral Sciences*, 2(19), 272–282. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Indrawati, A. D., Honnor, S. I. ., & Sutrisna Dewi, S. . (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 105–155.
- Jin, M. H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Does Public Service Motivation Matter in Public Higher Education Testing the Theories of Person–Organization Fit and Organizational Commitment Through a Serial Multiple Mediation Model. *American Review of Public Administration*, 48(1), 82–97.
- Khaola., P. ., & Sebotsa, T. (2015). Person-organisation fit, Organisational commitment and organisational citizenship Behaviour. *Danish Journal of Management and Business Science*, 1(1), 67–74.
- Kulachai, W. A., & Amaraphibal. (2017). Developing a casual model of turnover intention of police officers in the eastern region of the Thailand. *International Journal Of Arts & Sceinces*, 10(1), 473–486.
- Nguyen, N., & Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person–environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99(1), 89–9.
- Ren., T., & Hamann, D. J. (2015). Employee value congruence and job attitudes:the role of occupational status. *Personnel Review*, 1(1), 550–566.
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor’s Office. *Journal of Business and Management*, 19(11), 18–29. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>

- Risman, K. L., Rebecca, J., & Erickson, J. (2016). The impact of person-organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 3(1), 121–125.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Rumangkit., S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan IBI (Informatics And Business Institute) Darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 190–202.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organasional, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3201–3229.
- Sari, & Helmy, I. (2020). Pengaruh person-organization fit, job embeddedness dan religiusitas terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 197–213.