

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga setiap bentuk organisasi atau perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia dalam melaksanakan setiap fungsi kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan kekayaan (asset) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan pegawai yang berkualitas di mana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Tabuni *et al.*(2022), Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya, oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi di topang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Peningkatan kinerja tidak terlepas dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ashariandi (2017) berpendapat bahwa Kompetensi sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal sekaligus kriteria bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja tinggi. Pegawai dalam melakukan pekerjaan harus memiliki

kriteria kompetensi, baik knowledge (pengetahuan) maupun skill (keterampilan) sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Hal ini terutama dalam mengantisipasi tingginya persaingan terhadap para kompetitor. Selain kompetensi, baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan komitmen organisasi yang kuat dari setiap pegawai. Komitmen terhadap organisasi dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM (Aulia, 2021)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *Person Organizational Fit (PO Fit)*. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa P-O fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen pegawai yang sangat diperlukan dalam lingkungan yang kompetitif. (Ayu, 2017)

Person Organizational Fit (PO Fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara kesamaan individu dengan karakteristik organisasi (Kristof, 2011). *Person Organizational Fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2014). Mathie dan Zajac (2010) menyatakan jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka organisasi akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turn over. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menghasilkan kinerja pegawai adalah dengan cara menarik, menahan, dan mengembangkan pegawai dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi.

Komitmen organisasai sebagai variabel mediasi harus menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kurniasari (2018), menunjukkan komitemen organisasional memiliki peran mediasi secara penuh (*complete*) dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Sudaryanto (2017), menunjukkan hasil uji mediasi Komitmen Organisasional bukan merupakan variabel mediasi dari pengaruh *Perzon Organization Fit* (PO-Fit) terhadap Kinerja, yang berarti bahwa *Perzon Organization Fit* (PO-Fit) lebih efektif berpengaruh langsung terhadap Kinerja daripada melalui Komitmen Organisasional.

Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan menurut Luthas (2012:249). Salah satu perilaku sumber daya yang menguntungkan bagi organisasi adalah komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif, dimana pegawai yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan komitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, pegawai tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi pastinya mengharapkan para pegawainya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi. Organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama adalah puskesmas. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan Upaya kesehatan masyarakat dan Upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan Upaya promotive dan preventif di wilayah kerja.

Puskesmas Klungkung II merupakan salah satu unit pelaksana teknis daerah yang mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan di wilayah kerjanya. Puskesmas Klungkung II diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara merata, tidak ada diskriminasi sehingga pelayanan tersebut menjadi efektif dan efisien.

Puskesmas Klungkung II terletak di Jl. Raya Besakih No.16, Selat, Kec. Klungkung, Kabupaten Klungkung. Puskesmas Klungkung II mempunyai visi : “Terwujudnya masyarakat sehat menuju Klungkung yang Unggul dan Sejahtera”. Adapun misi dari Puskesmas Klungkung II adalah : Meningkatkan upaya kesehatan yang paripurna dan bermutu, Meningkatkan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, Meningkatkan kualitas sumber daya puskesmas.

Berbagai terobosan dan perbaikan telah dilakukan oleh puskesmas klungkung II sebagai salah satu unit layanan penyelenggara pelayanan publik

untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara berkelanjutan, salah satunya melalui survei kepuasan masyarakat. Tujuan pelaksanaan survei adalah untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggara pelayanan public. sesuai dengan aturan Permenpan RB No 14 Tahun 2017. *Survei cross sectional* ini dilakukan pada 260 pasien atau pengguna jasa pelayanan pada periode survei Bulan November 2019. Perhitungan besar sampel dilakukan menggunakan table Krejcie dan Morgan di Puskesmas Klungkung II.

Hasil analisis kepuasan pasien disesuaikan dalam tiga bentuk penyajian, yaitu menggunakan penghitungan nilai indeks kepuasan masyarakat berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, ukuran frekuensi untuk melihat proporsi respon responden terhadap masing-masing poin pernyataan (*likert-type items*) dan dengan menggunakan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (SD) dari skor keseluruhan (*aggregate*) dari 9 item pernyataan untuk mencerminkan skor tingkat kepuasan pasien (*likert scale*).

Tabel 1.1
Pengolahan Data Survey Kepuasan Masyarakat 2019

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata (NRR) / unsur	NRR tertimbang/ Unsur
1	Persyaratan (U1)	3,53	0,388
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur (U2)	3,53	0,389
3	Waktu Pelayanan (U3)	3,40	0,374
4	Biaya Tarif (U4)	3,90	0,429
5	Jenis Pelayanan (U5).	3,49	0,384
6	Kompetensi Pelaksana (U6)	3,38	0,372
7	Perilaku pelaksana (U7)	3,40	0,374
8	Sarana dan Prasarana (U8)	3,36	0,370
9	Penanganan Pengaduan, Sarana dan Masukan (U9)	3,38	0,421
\sum NRR tertimbang Unsur		3,502	
IKM UNIT PELAYANAN		87,55	
MUTU PELAYANAN		BAIK	

Sumber : Puskesmas Klungkung II 2020

Pada tabel 1.1 menunjukkan hasil survei berdasarkan indeks kepuasan masyarakat menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat terhadap layanan di Puskesmas Klungkung II masuk dalam kategori baik yaitu 3,50 (skala 1 sampai 4), dapat disimpulkan kinerja pelayanan sudah baik dalam melayani masyarakat. Sedangkan jika dalam skala 1 sampai 100, nilai ini setara dengan 87,55. Bagian atau poin yang nilainya rendah atau di bawah rata-rata tertimbang total adalah poin yang menjelaskan tentang sarana dan prasarana (U8), kompetensi pelaksana (U6), perilaku pelaksana (U7), waktu pelayanan (U3), dan produk spesifikasi jenis pelayanan (U5).

Dari tabel 1.1 dapat diketahui beberapa kriteria penilaian kompetensi pelaksana tergolong kurang baik. Kemampuan tenaga kerja juga bisa berwujud kompetensi yang merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang butuh selalu ditingkatkan. Kompetensi apapun bisa

dipelajari akan tetapi memerlukan kemauan yang kuat untuk mempelajari ilmu itu seperti perlunya mental positif, antusias dorongan, waktu serta terkadang uang. Penempatan pegawai sesuai kompetensinya akan mendukung peningkatan kinerja pada pegawai tersebut. Kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, akan memudahkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan *job description* yang ditetapkan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penempatan pegawai di puskesmas klungkung II masih belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya karena ketersediaan pegawai yang belum mencukupi berdasarkan analisis beban kerja, seperti kompetensi bidang yang ditugaskan sebagai pengelola keuangan sehingga perlu pelatihan keterampilan bidang keuangan yg perlu di latih oleh bidang tersebut agar dapat menjalankan tugasnya. Untuk seperti itu keterampilan kerja dibutuhkan lantaran dengan keterampilan tenaga kerja, tujuan organisasi bisa diraih. Searah dengan pernyataan Siagian (2015:109).

Menurut Fakrul (2017), menyatakan pada perusahaan jasa UKM, menyatakan bahwa “*that there is significant relationship between role ambiguity, competency and person job fit with the job performance of employees working in the service sector SMEs*”. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara peran ambiguitas, kompetensi dan job fit pegawai dengan prestasi kerja pegawai yang bekerja di UKM sektor jasa. Sehingga faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja tenaga ahli kontruksi di Provinsi Jambi, cenderung disebabkan oleh masih relatif rendahnya kompetensi tenaga ahli. Penelitian Hasan (2020) menunjukan

kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian rahayu (2020) menunjukkan makin tinggi tingkat komitmen organisasional dan makin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh dosen makin tinggi tingkat komitmen organisasional dosen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk memperkuat dan meningkatkan komitmen organisasi, maka harus dilakukan peningkatan pada intensitas penerapan kompetensi pegawai.

Hal yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah *Person organization fit* atau *PO-Fit* secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Tujuan dari adanya *PO-Fit* bagi organisasi adalah agar pegawai merasakan tujuan nilai yang sama dengan organisasi sehingga menimbulkan rasa komitmen organisasional pegawai kepada organisasi di tempat mereka bekerja. Penelitian Rumangkit (2022) menunjukkan *PO-Fit* berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional, dan penelitian Krisna (2021) menunjukkan *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Di Denpasar.

Menurut Dopara (2018) Kinerja individu sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal antara lain oleh kesesuaian antara individu dengan organisasinya (*Person-Organization Fit*) juga kesesuaian individu dengan pemimpinnya. *Person Organization Fit* (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-

nilai individu. Pernyataan tersebut menandakan bahwa di era globalisasi ini setiap Organisasi hendaknya memberikan perhatian yang besar terhadap lingkungan eksternal dan internal Organisasi agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan dan kesuksesan dalam bersaing. Dengan demikian, pemahaman segenap sumber daya manusia tentang fungsi, peran, keterampilan, aktivitas, dan pendekatan dalam menjalankan manajemen mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah (Wibowo, 2017:85). Penelitian Wahida (2018) menunjukan bahwa *Person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar cabang Palopo. Penelitian Syahid (2022) menunjukkan *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PNS Se-Kabupaten Demak.

Meskipun suatu perusahaan memiliki rencana yang sempurna, organisasi dan pengawasan yang ketat, namun bila pegawai menjalankan tugasnya dengan minat yang rendah maka perusahaan tidak akan mencapai hasil optimal. Pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Jika tidak ada peran dari pegawai meskipun perusahaan memiliki alat-alat yang canggih, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2016:67), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah kemampuan pegawai di dalam melaksanakan tugas-

tugas pekerjaan agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan sasaran dan wewenang serta tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan aturan dan pedoman kerja yang telah disepakatinya. Penelitian Fauzi (2019) menunjukkan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Krisnawati (2021) berdasarkan semua pegawai PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang menunjukkan, kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Penelitian Rosmaini (2019) kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibun (2016:82) memandang bahwa *person organization fit* mempengaruhi kinerja pegawai dapat menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi dalam bekerja apabila saling bekerja sama dilingkungan organisasi dan saling berinteraksi satu sama lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi dan *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap Kinerja melalui mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Puskesmas Klungkung II).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional Pada Puskesmas Klungkung II ?
- b. Bagaimana Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional Pada Puskesmas Klungkung II ?
- c. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Klungkung II ?
- d. Bagaimana Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Klungkung II ?
- e. Apakah Komitmen Organisasional mampu memediasi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Klungkung II ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional Pada Puskesmas Klungkung II.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional Pada Puskesmas Klungkung II.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Klungkung II.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Klungkung II.

- 5) Untuk mengetahui Komitmen Organisasional mampu memediasi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Klungkung II .

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mengkaji dan dalam rangka pengembangan teori. Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mahasiswa mengenai kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh kinerja pegawai dengan memberikan pemahaman tentang kompetensi, *Person Organization Fit*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai sehingga dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu bahan dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kinerja pegawai suatu entitas Layanan Puskesmas Klungkung II serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

Self congruity dapat di artikan sebagai sejauh mana kecocokan merek terhadap kepribadian dan konsep diri (Klipfel, Barclay dan Bockorny, 2014). Menurut teori *self congruity*, orang memilih untuk membeli dan menggunakan barang dan jasa yang memiliki citra sesuai dengan citra diri mereka sendiri. Dengan melakukannya, memungkinkan konsumen untuk dapat memperkuat identitas diri sendiri, pandangan pribadi tentang diri sendiri. Kesesuaian antara citra toko dan citra diri pelanggan didefinisikan sebagai *self congruity* (Kang, Tang, Lee dan Bosselman, 2012). *Self congruity* dengan acara sponsorship mengacu pada sejauh mana konsumen menganggap citra acara yang disponsori sesuai dengan citra diri sendiri. Artinya, kongruen diri dengan sponsor mencerminkan tingkat kesesuaian antara citra diri konsumen dan citra acara. Kesesuaian diri dengan acara sponsorship berbeda dari kesesuaian diri dengan merek karena yang terakhir mencerminkan kecocokan antara citra diri konsumen dan citra perusahaan atau merek.

Self congruity dapat dijelaskan lewat suatu proses tentang bagaimana seorang konsumen menentukan produk yang menurutnya sesuai dengan nilai dirinya atau *self image*. Sarwono dan Meinarno (2015:53) konsep diri yaitu penggambaran dari perasaan dan keyakinan seseorang terhadap dirinya. Keyakinan seseorang mengenai dirinya bisa berkaitan dengan minat, bakat,

penampilan fisik, dan lain-lain. Individu kemudian memiliki perasaan terhadap keyakinan mengenai dirinya tersebut, apakah individu merasa positif atau negatif, senang atau tidak senang, bangga atau tidak bangga dengan dirinya.

Menurut Choi dan Cho, (2016:90) mengungkapkan pendapat lewat penelitiannya tentang apa yang disebut dengan self image dan brand self-congruity, yang adalah proses bagaimana konsumen memilih merek yang dapat mewakili citra diri mereka dengan baik untuk menjaga keseimbangan psikologis pada perilaku mereka. Dengan kata lain, self congruity adalah tingkat konsistensi antara konsep diri yang dirasakan konsumen dengan citra merek tertentu.

Hal ini membawa pada lahirnya konsep yang berada diantara actual self dan ideal self yang adalah expected self atau harapan diri. Sirgy menambahkan detail dimana, sosial self-congruity berarti pandangan orang lain terhadap diri mereka, sedang sosial ideal selfcongruity adalah harapan bagaimana diri mereka ingin dilihat oleh orang lain.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Ajabar (2020:71) kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari seseorang yang di hubungkan dengan hasil yang di peroleh dalam suatu pekerjaan.

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan

berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki Enny (2019:30).

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja. Berikut definisi kompetensi berdasarkan istilahnya Ajabar (2020:71), yaitu:

- 1) Kompetensi merupakan konsep yang memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja
- 2) Kompetensi merupakan kemampuan dan kemauan pekerja untuk melaksanakan tugasnya
- 3) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja
- 4) Kompetensi merupakan karakteristik individu yang dapat dihitug dan terukur secara konsisten
- 5) Kompetensi merupakan kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik
- 6) Kompetensi meliputi bakat, sifat dan keahlian individu yang dapat dibuktikan dan dapat dihubungkan dengan kinerja

Dari beberapa pendapat diatas kompetensi adalah kemampuan dasar dari karakteristik seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilandasi keterampilan, pengetahuan dan sikap melaksanakan tugas.

b. Aspek-aspek Kompetensi

Menurut Ajabar (2020:72) ada lima aspek karakteristik kompetensi, yaitu :

- 1) Motives adalah suatu keinginan seorang secara konsisten berpikir sehingga dia melakukan suatu tindakan. Misalnya keinginan untuk berprestasi.
- 2) Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku dan merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, kontrol diri, ketabahan, dan lain-lain.
- 3) Self Concept Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Misalnya nilai kepemimpinan.
- 4) Knowledge Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Misalnya dengan tes pengetahuan tertentu untuk memposisikan seseorang pada pekerjaan tertentu
- 5) Skills Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Skills terdiri dari hard skills dan soft skills.

c. Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi sudah semakin populer dan banyak digunakan oleh berbagai organisasi, berikut beberapa manfaat adanya sistem kompetensi menurut Ajabar (2020:72), yaitu:

- 1) Dapat memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Diharapkan model-model kompetensi yang dijalankan akan mampu menjawab tentang keterampilan, pengetahuan,

dan karakteristik yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Selain itu, dengan adanya kompetensi maka organisasi dapat mengetahui perilaku apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

- 2) Alat seleksi. Kompetensi yang standar dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai terbaik, yaitu dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan proses seleksi pada perilaku yang dicari.
- 3) Memaksimalkan produktivitas. Dalam rangka tuntutan merampingkan struktur organisasi menjadikan organisasi mencari pekerja yang dapat dikembangkan secara terarah terutama masalah keterampilan pekerja tersebut.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Setiap model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (sistem imbalan) yang lebih adil.
- 5) Memudahkan pekerja dalam beradaptasi terhadap setiap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat ini mengharuskan pekerja mampu beradaptasi dengan pekerjaanya secara cepat dan kebutuhan akan kemampuan seorang pekerja juga terus meningkat. Dengan demikian sistem kompetensi dapat menjadisarana untuk menetapkan keterampilan apa saja

yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

- 6) Adanya keselarasan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Sistem kompetensi dapat menjadi cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja para pekerja

d. Jenis Kompetensi

Menurut Ajabar (2020:73) berdasarkan hasil penelitian di 20 negara, maka ada 18 kompetensi yang umum ditemui pada berbagai bidang pekerjaan dan insdustri, yaitu kompetensi berdasarkan pada :

- 1) *Achievement orientation* (Orientasi pencapaian kerja)
- 2) *Analytical thinking* (berpikir analistis)
- 3) *Conceptual thinking* (berpikir konseptual)
- 4) *Customer service orientation* (Orientasi layanan pelanggan)
- 5) *Developing other* (Pengembangan lainnya)
- 6) *Directiveness* (Pengaruh)
- 7) *Flexibility* (Fleksibilitas)
- 8) *Impact and influence* (Dampak dan Pengaruh)
- 9) *Information seeking* (pencarian informasi)
- 10) *Initiative* (Inisiatif)
- 11) *Integrity* (Integritas)
- 12) *Interpersonal Understanding* (Pemahaman antar pribadi)
- 13) *Organizational awareness* (Kesadaran organisasional)
- 14) *Organizational commitment* (Komitmen organisasional)

15) *Relationship building* (Menjalin hubungan)

16) *Self confidence* (Rasa percaya diri)

17) *Team leadership* (kepemimpinan)

18) *Teamwork and cooperation* (kerjasama dan kelompok kerja)

e. **Indikator Kompetensi**

Menurut Enny (2019:34), kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

1) Pengetahuan (Knowledge)

Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

2) Keterampilan (Skill)

Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.

3) Perilaku (Attitude)

Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar

2.2.2 *Person Organization Fit (PO-Fit)*

a. **Pengertian *Person Organization Fit***

Person Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi (Kristof, 1996). Pada penelitian mengenai seleksi pegawai, *person organization fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon pegawai

dengan karakter organisasai. *Person Organization Fit* didasarkan pada dugaan keinginan individu untuk menjaga kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi.

Kristof Brown dan Billsberry (2013) *Person-Organization Fit* sebagai kesesuaian antara personal dan organisasi, yang terjadi ketika satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi kepriadian yang sama. *Person-organization fit* telah diartikan dalam beberapa cara termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran, dan kecocokan antara kebutuhan pegawai (Ahmadi et al.,2014).

Edwards & Billsberry (2010), *personorganization fit* yaitu kecocokan pegawai dengan organisasi yang berhubungan dengan ukuran nilai-nilai dan karakter seseorang terhadap kesesuaian dengan budaya organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa pengertian *person organization fit* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *person-organization fit* adalah kesamaan perilaku individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi setara dengan iklim organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi.

b. Indikator-indikator *Person Organization Fit*

Adapun indikator-indikator *person-organization fit* sebagai berikut menurut Kristof (1996) mengemukakan ada empat konsep yang dijadikan indikator adalah :

1) Kesesuaian Nilai

Kesesuaian antara nilai yang menyatu antara individu dengan organisasi, Robbins (2008) bahwa untuk menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakter.

2) Kesesuaian Tujuan

Kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja. Organisasi mempunyai tujuan tertentu, begitu pula orang-orang yang ada didalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu.

3) Kesesuaian Pemenuhan

Kebutuhan pegawai Kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan pegawai dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi.

4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian

Kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Maksud kultur atau budaya organisasi adalah norma, nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi.

2.2.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:182) menyebutkan : “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Sebagaimana menurut Sutrisno (2017:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja pegawai adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2018) faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula yang ada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk

mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Kompensasi

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kompensasi dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja..

Selain itu menurut Prianas, (2017) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan factor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan,

kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah Ketika belajar, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3) Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

c. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan pegawai kepada perusahaan. Menurut Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja pegawai yaitu:

1) Stabilitas dan Konsistensi

Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.

2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi

Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi

Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.

4) Dapat diukur

Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.2.4 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Berikut merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli.

Menurut Jason A Colquitt (2014:64) menyatakan bahwa : *Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization or leaves to pursue another job.*

Pendapat lain dikemukakan oleh Ricky W Griffin (2014:75) yang menyatakan bahwa: *Organizational Commitment is a person's identification with and attachment to an organization”.*

Sedangkan menurut Wibowo (2017:214) memberikan pengertian sebagai berikut: komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Sementara Wibowo (2017:214) menyatakan bahwa: komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan yang muncul pada seorang pekerja menyangkut identifikasi, loyalitas dan pelibatangannya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Edison (2016:221) faktor-faktor komitmen organisasi dapat berasal dari internal pegawai ataupun kondisi eksternal perusahaan. Komponen internal dan eksternal tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu sendiri. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut meliputi :

1) Faktor Logis

Pegawai atau pegawai akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berprestasi cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2) Faktor Lingkungan

Pegawai atau pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3) Faktor Harapan

Pegawai atau pegawai memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4) Faktor Iklim

Emosional Pegawai atau pegawai merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017:215) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut:

- a) Keinginan berkarir di organisasi.
 - b) Rasa percaya terhadap organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini

mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini pegawai yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut :

- a) Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
 - b) Pilihan alternative perusahaan lain.
- 3) Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Indikator dari dimensi komitmen normatif sebagai berikut :
- a) Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
 - b) Keinginan membalas jasa ke perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui dimensi dan indikator dari komitmen organisasi ada 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Ketiga dimensi tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada variabel iklim organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

- 1) Rumangkit (2017) yang berjudul “ Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai IBI (Informatics And Business Institute) Darmajaya”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Person-Organization Fit* komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Data dikumpulkan sebanyak 150 responden yang diperoleh dari pegawai edukatif Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya pada tahun 2017. Dari data yang diperoleh, kemudian dilakukan analisis data menggunakan model regresi mediasi melalui metode sederhana analisis regresi dan metode regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi orang tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen. Dari hasil penelitian ini dapat dilaporkan bahwa sosialisasi organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesesuaian nilai. Lainnya Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai konformitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh pada komitmen efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai konformitas memediasi pengaruh sosialisasi organisasi terhadap efektivitas komitmen.
- 2) Yamali (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan

kompetensi baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Kemudian pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial atau bersama-sama terhadap kinerja pakar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.321 orang tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di Provinsi Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif dan sampel survei eksplanatori dengan sebaran sebanyak 265 responden. Berdasarkan hasil hipotesis, kompensasi dan kompetensi serta secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (KO) dan $R^2 = 0,53$ atau sebesar 53%, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ahli (KA), kompetensi dan komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ahli (KA) sedangkan kompensasi, kompetensi dan komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ahli (KA) dan $R^2 = 0,52$ atau sebesar 52 %

- 3) Dopara (2018) yang berjudul “Pengaruh Person Organization Fit Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KPP Pratama Pare)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi . Penelitian ini dilakukan di KPP Pratama Pare,

responden yang digunakan sebanyak 104 pegawai, menggunakan uji interaksi atau yang sering dikenal dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)* . Hasil penelitian menunjukkan *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ketika di moderasi dengan Kepemimpinan Transformasional. Pengaruh dari *Person Organization Fit* terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif, pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh *Person Organization Fit* di moderasi dengan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* di moderasi dengan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

- 4) Kurniasari (2018) yang berjudul “Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat”. Tujuan penelitian adalah menganalisis 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional. 2) pengaruh pelatihan ke komitmen organisasional. 3) budaya organisasi pada komitmen organisasional. 4) pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat. 5) pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat. 6) pengaruh budaya organisasi ke kinerja perawat. 7) pengaruh komitmen organisasional pada kinerja perawat. 8) peran komitmen Organisasional dalam memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat. 9)

peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat. 10) peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Sampel diambil dengan metode survey dengan metode sampling jenuh yakni menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel penelitian adalah 143 perawat yang bekerja di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo. Hasilnya kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berdampak ke komitmen organisasional namun tidak menunjukkan pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Komitemen organisasional menunjukkan peran mediasi secara penuh (*complete*) dalam memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Waluyo Jati Kraksaan.

- 5) Wahida (2018) yang berjudul “ Pengaruh *Person Envirotmen Fit* Dan *Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *person environment fit* dan *organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar cabang palopo. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, analisi regresi linear berganda, uji instrumen yaitu uji validasi dan uji reliabilitas, uji T, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa *person environment fit* dan *organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar cabang palopo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,241

untuk variabel *person environment fit* dengan tingkat signifikan $0,047 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi $0,643$ untuk variabel *organization fit* dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.

- 6) Rumangkit (2019) yang berjudul “Person Organization Fit, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional dan sejauh mana komitmen organisasional dipengaruhi oleh person organization fit, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap dari setiap fakultas yang ada di IIB Darmajaya yaitu sebanyak 91 dosen tetap. Sampel pada penelitian ini menggunakan probability sample. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan sebab akibat atau kuantitatif. Metode analisis data menggunakan kuisioner dan studi kepustakaan (Library research). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh person organization fit, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Hasil uji t diperoleh kesimpulan person organization fit tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
- 7) Fauzi (2019) yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah

Provinsi Jawa Barat”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena yang terjadi pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat saat ini yaitu indikasi belum optimalnya kinerja pegawai. Hal ini ditengarai sebagai akibat dari belum optimalnya kompetensi pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory survey*. Metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, baik secara parsial maupun simultan dalam hal ini pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 42 orang responden. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- 8) Rosmaini (2019), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh

pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 9) Hasan (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kompetensi pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini mempergunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kegiatan survei. Data didefinisikan melalui variabel dan indikator. Pengukuran secara kuantitatif atas indikator dilakukan dengan memberi skor terhadap jawaban responden, yaitu menurut Skala interval. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Angket (kuesioner) dan Metode Dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan metode statistik objektif (deskriptif dan inferensi). Analisis deskriptif dilakukan

dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi dan rata-rata. Sedangkan analisis inferensi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan pada data yang telah diolah, hasil dari penelitian ini merumuskan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk memperkuat dan meningkatkan komitmen organisasi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri pada Indonesia bagian Timur maka harus dilakukan peningkatan pada intensitas penerapan kompetensi pegawai.

- 10) Rahayu (2020) yang berjudul “ Pengaruh *Servant Leadership* dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas Swasta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional. Populasi adalah dosen Program Studi S1 Manajemen Universitas Swasta di Bandung. Sampel terdiri dari 102 dosen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa *servant leadership* dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara parsial dan simultan. Ini menunjukkan bahwa makin baik tingkat penerapan *servant leadership*, makin tinggi tingkat komitmen organisasional dan makin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh dosen makin tinggi tingkat komitmen organisasional dosen.

11) Krisna (2021) yang berjudul “Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional Pegawai BBPOM Denpasar”. 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 pegawai menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan Komitmen Organisasional.

12) Rumangkit (2021) *Person Organization Fit*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional dan sejauh mana komitmen organisasional dipengaruhi oleh *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh dosen tetap dari setiap fakultas yang ada di IIB Darmajaya yaitu sebanyak 91 dosen tetap. Sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sample*. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan sebab akibat atau kuantitatif. Metode analisis data menggunakan kuisioner dan studi kepustakaan (*Library research*). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Hasil uji t diperoleh kesimpulan person organization fit tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

- 13) Afriyani (2022) yang berjudul “Membangun Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Berbasis Modal Sosial Dan Disiplin Kerja”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh modal sosial dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja pegawai pada Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang yaitu sebesar 99 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Sampel yang diambil sejumlah 97 pegawai. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, koefisien determinasi dan analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan antara variabel modal sosial dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil lainnya menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara modal sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh modal sosial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

14) Krisnawati (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai PT Sapta Prima Cargo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Subyek penelitian ini adalah pegawai PT Sapta Prima Cargo dan objek dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi kerja dan kinerja pegawai. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah semua pegawai PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang akan diberikan skor berdasarkan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana yang menyangkut satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

15) Syahid (2022) yang berjudul “Pengaruh Servant Leadership dan Person Organization Fit terhadap Kinerja pada PNS Se-Kabupaten Demak dengan Organizational Citizenship Behavior (OCBs Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Servant

Leadership dan Person Organization Fit terhadap Kinerja pada PNS Se-Kabupaten Demak dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. Populasi berjumlah sebanyak 245. Sampel sebanyak 150 orang. Teknik sampling menggunakan proportional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); (2) Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ; (3) Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (4) Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ; (5) Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ; (6) Organizational Citizenship Behavior mampu memediasi pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja pegawai ; (7) Organizational Citizenship Behavior mampu memediasi pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja pegawai artinya dengan adanya OCB sebagai variabel mediasi pada PNS Se-Kabupaten Demak.