JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Job Embeddedness* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen)

Lindah Puspita Sari¹, Irfan Helmy²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: lindahpuspita1@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: March 4th 2020

Accepted: March 5th 2020

Published: April 30th 2020

Keywords:

Person-Organization Fit,
Job Embeddedness,
Religiusitas, *Kepuasan Kerja*, *Komitmen Organisasional*.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat komitmen organisasional guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan *purposive sampling*, dengan kriteria guru yang memiliki masa kerja ≥ 5 tahun dan minimal pendidikan S1 yang berjumlah 47 guru. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis dan analisis jalur dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara P-O Fit dengan komitmen organisasional secara parsial, tetapi kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara job embeddedness dengan komitmen organisasional. Selanjutnya, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasional secara sempurna.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk memastikan penggunaan keterampilan, bakat dan kemampuan manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Mewujudkan eksistensi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuannya memerlukan karyawan yang memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Dengan adanya komitmen akan menciptakan keinginan seseorang untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dengan mencurahkan kemampuannya secara maksimal dalam menunjang kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di kota Kebumen. Lembaga pendidikan ini dibawahhi oleh Yayasan Al Kahfi Somalangu dan terdapat tiga unit sekolah, yaitu: SMK, SMA dan SMP dengan jumlah guru 86 orang. Selama tiga tahun terakhir lembaga pendidikan ini mengalami peningkatan jumlah siswa yang berarti tingkat kepercayaan masyarakat kepada yayasan naik. Selanjutnya, meskipun lembaga pendidikan ini tergolong kedalam sekolah swasta dan terletak di desa tetapi dari tahun ke tahun mencapai kelulusan siswa 100%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan wakil yayasan dan beberapa guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu, guru pada lembaga pendidikan ini memiliki komitmen organisasional yang tinggi, terbukti dengan tingginya loyalitas guru terhadap organisasi yang dapat dilihat dari lamanya masa kerja. Berikut adalah tabel masa kerja guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen.

Tabel 1. Data masa kerja guru

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 tahun	37	43%
2	≥ 5 tahun	49	57%
Jumlah		86	100%

Sumber: Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 37 guru dengan persentase 43% yang memiliki masa kerja < 5 tahun dan terdapat 49 guru dengan persentase 57% yang memiliki masa kerja ≥ 5 tahun, artinya terdapat banyaknya guru yang memiliki masa kerja lama yang menandakan bahwa mereka tetap bertahan pada yayasan. Selanjutnya, keterlibatan kerja yang dilakukan oleh guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu sudah baik, dimana guru memiliki loyalitas kerja dengan melakukan kreatifitas dan inovasi dalam mengajar untuk mengurangi tingkat kejenuhan siswa pada saat proses pembelajaran. Selanjutnya guru selalu melakukan pembaruan dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan sesuai dengan kurikulum yang ada dan guru tidak hanya mengajar tetapi mereka berperan aktif dalam kegiatan kepanitiaan acara yang diadakan oleh yayasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu diantaranya yaitu, *Person-Organization Fit* (P-O Fit). Fenomena P-O Fit pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu, dimana Yayasan Al Kahfi Somalangu dan guru menganut nilai-nilai islam yang sama yaitu dengan golongan Nahlatul Ulama (NU). Islam NU mengamalkan tahlil, yasin, manaqib dan barzanji, pada yayasan Al Kahfi terdapat kegiatan rutin terhadap pengamalan tersebut, sehingga guru dengan yayasan merasa memiliki karakteristik yang sama. Selain itu, guru dan yayasan memiliki tujuan yang sama yaitu berorientasi ibadah dan tujuan para guru tercapai dengan banyaknya kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh yayasan. Tujuan yayasan juga tidak akan tercapai tanpa adanya seorang guru, oleh karena itu terdapat pemenuhan kebutuhan antara kedua belah pihak.

Komitmen organisasional pada guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi juga terjadi karena adanya keterikatan atau kelekatan individu dengan pekerjaannya atau biasa disebut dengan job embeddedness. Fenomena job embeddedness pada guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi ditunjukkan dengan banyaknya guru yang berasal dari alumni pondok Al Kahfi, pemimpin tidak menganggap adanya atasan dan bawahan dan tingginya rasa

tanggung jawab yang dimiliki oleh guru, hal ini terjadi karena mereka menyadari akan kehilangan manfaat materi dan psikologis apabila keluar dari Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu.

Keyakinan individu terhadap agamanya atau religiusitas diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi. Sebagai salah satu sekolah berbasis Islam, Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi kental akan nuansa religiusitas dalam individu karyawannya terutama guru. Religiusitas yang dimiliki guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi sudah baik, hal ini terbukti dengan sikap taat beribadah yang dimiliki oleh para guru, selain itu para guru percaya kepada Allah, salah satunya berhubungan dengan rezeki. Guru pada yayasan Al Kahfi juga mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari, seperti bekerja secara sungguh-sungguh. Religiusitas pada diri seorang guru dapat diketahui pada saat proses rekrutmen calon guru, dimana pada proses rekrutmen terdapat tes keagamaan dan calon guru diutamakan lulusan pondok pesantren, dimana diyakini bahwa lulusan pondok pesantren memiliki religiusitas yang baik.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendukung terwujudnya komitmen organisasional. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, mereka mengatakan puas dalam melakukan pekerjaannya karena gaji yang mereka terima sebanding dengan organisasi yang sejenis, adanya promosi jabatan, lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan dan guru merasa puas karena pemimpin selalu memberi dukungan, motivasi, masukan dan pujian. Selain itu mereka mengajar sesuai dengan keahlian yang mereka miliki dan adanya penghargaan guru favorit dan guru teladan.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Komitmen organisasional

Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg & Baro, 2003). Menurut Kuntjoro (2002) aspek-aspek yang dijadikan alat untuk mengukur komitmen organisasional adalah sebagai berikut: (1) Identifikasi organisasi; (2) Keterlibatan kerja; (3) Loyalitas organisasi.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Susilo, 1992). Menurut Luthans (2006) Kepuasan kerja memiliki indikator penting, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Gaji; (3) Kesempatan promosi; (4) Supervisi; (5) Rekan kerja.

Person-organization fit

Menurut Kristof (1996), *Person-Organization Fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Selain itu menurut Kristof (1996) *Person-Organization Fit* dapat diukur dengan empat indikator sebagai berikut: (1) Kesesuaian nilai; (2) Kesesuaian tujuan; (3) Pemenuhan kebutuhan karyawan; (4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.

Job embeddedness

Reitz & Mary (2011) mendefinisikan *job embeddedness* sebagai keterikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Mitchel et al (2001) menyebutkan bahwa terdapat tiga indikator penting dari *job embeddedness*, yaitu: (1) *Link* (Hubungan); (2) *Fit* (Kesesuaian); (3) *Sacrifice* (Pengorbanan).

Religiusitas

Religiusitas merupakan kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya (King, 2005). Atau, secara sederhana dapat dikatakan bahwa religiusitas adalah tingginya keyakinan seseorang. Menurut Glock dan Stark (1968) terdapat lima indikator religiusitas, yaitu: (1) Keyakinan; (2) Praktek agama; (3) Ihsan dan penghayatan; (4) Pengetahuan agama; (5) Pengamalan dan konsekuensi.

Model empiris

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu, model empiris dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Model empiris

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu dengan jumlah 86 guru. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan *purposive sampling*, dengan kriteria guru yang memiliki masa kerja ≥ 5 tahun, dengan pertimbangan bahwa mereka memiliki alasan yang kuat mengapa tetap bertahan pada yayasan dan menjaga kualitas kerja mereka dan minimal pendidikan S1, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualitas Akademik dan Kompetensi Guru bahwa guru pada SMP/MTs, SMA/MA dan SMK/MAK harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) yang berjumlah 47 guru.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebar kuesioner langsung kepada responden; (2) Studi pustaka; (3) Wawancara; (4) Observasi. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh

jawaban dari responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistika. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis dan analisis jalur dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Tabel 2. Uji validitas

Butir	r hitung	r tabel	Batas signifikansi	Status
1 (X _{1.1})	0,798	0,2876	0,000	Valid
2 (X _{1.2})	0,798	0,2876	0,000	Valid
3 (X _{1.3})	0,855	0,2876	0,000	Valid
4 (X _{1.4})	0,541	0,2876	0,000	Valid
1 (X _{2.1})	0,876	0,2876	0,000	Valid
2 (X _{2.2})	0,704	0,2876	0,000	Valid
3 (X _{2.3})	0,713	0,2876	0,000	Valid
4 (X _{2.4})	0,803	0,2876	0,000	Valid
5 (X _{2.5})	0,770	0,2876	0,000	Valid
1 (X _{3.1})	0,703	0,2876	0,000	Valid
2 (X _{3.2})	0,754	0,2876	0,000	Valid
3 (X _{3.3})	0,740	0,2876	0,000	Valid
4 (X _{3.4})	0,708	0,2876	0,000	Valid
5 (X _{3.5})	0,640	0,2876	0,000	Valid
1 (Y _{1.1})	0,597	0,2876	0,000	Valid
2 (Y _{1.2})	0,596	0,2876	0,000	Valid
3 (Y _{1.3})	0,686	0,2876	0,000	Valid
4 (Y _{1.4})	0,686	0,2876	0,000	Valid
5 (Y _{1.5})	0,766	0,2876	0,000	Valid
1 (Y _{2.1})	0,713	0,2876	0,000	Valid
2 (Y _{2.2})	0,711	0,2876	0,000	Valid
3 (Y _{2.3})	0,842	0,2876	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, seluruh instrumen dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji reliabilitas**Tabel 3. Uji reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
P-O Fit (X_1)	0,748	0,6	Reliabel
<i>Job Embeddedness</i> (X_2)	0,832	0,6	Reliabel
Religiusitas (X_3)	0,752	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,677	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y_2)	0,619	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena $r_{\alpha} \geq 0,60$.

Uji asumsi klasik**Uji multikolinieritas****Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas struktural 1**

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
P-O Fit (X_1)	0,647	1,545
<i>Job Embeddedness</i> (X_2)	0,828	1,207
Religiusitas (X_3)	0,683	1,463

Tabel 5. Hasil uji multikolinieritas struktural 2

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
P-O Fit (X_1)	0,468	2,136
<i>Job Embeddedness</i> (X_2)	0,739	1,353
Religiusitas (X_3)	0,483	2,069
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,292	3,425

Berdasarkan tabel diatas, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas

Gambar 2.
Uji heteroskedastisitas struktural 1

Gambar 3.
Uji Heteroskedastisitas Struktural 2

Berdasarkan gambar diatas, model regresi pada penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas karena tidak ada pola tertentu yang jelas. Hal ini juga dibuktikan dengan uji glejser sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji glejser model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,135	1,048		1,083	0,285
1 X1	0,103	0,076	0,249	1,363	0,180
X2	-0,033	0,043	-0,123	-0,760	0,452
X3	-0,080	0,055	-0,258	-1,452	0,154

Tabel 7. Hasil Uji Glejser Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,755	0,721		1,048	0,301
X1	0,048	0,061	0,168	0,794	0,432
1 X2	-0,047	0,032	-0,253	-1,501	0,141
X3	0,064	0,045	0,299	1,434	0,159
Y1	-0,067	0,064	-0,282	-1,050	0,300

Berdasarkan tabel diatas, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai *Sig.* lebih dari 0,05.

Uji normalitas

Gambar 4.
Uji Normalitas Struktural 1

Gambar 5.
Uji Normalitas Struktural 2

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

Uji hipotesis

Uji parsial (uji t)

Tabel 8. Hasil uji parsial (uji t) struktural 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,928	1,705		0,544	0,589
P-O Fit	0,499	0,123	0,416	4,058	0,000
<i>Job Embeddedness</i>	0,161	0,071	0,206	2,277	0,028
Religiusitas	0,378	0,090	0,420	4,218	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa:

- P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena t_{hitung} sebesar 4,058 > t_{tabel} sebesar 2,01537 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
- Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena t_{hitung} sebesar 2,277 > t_{tabel} sebesar 2,01537 dan nilai signifikansi sebesar 0,028 < 0,05.
- Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena t_{hitung} sebesar 4,218 > t_{tabel} sebesar 2,01537 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Tabel 9. Hasil uji parsial (uji t) struktural 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,889	1,387		-2,803	0,008
P-O Fit	0,325	0,117	0,328	2,766	0,008
<i>Job Embeddedness</i>	0,162	0,061	0,253	2,679	0,010
Religiusitas	0,107	0,086	0,145	1,243	0,221
Kepuasan Kerja	0,254	0,124	0,310	2,058	0,046

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa:

- P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karena t_{hitung} sebesar 2,766 > t_{tabel} sebesar 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05.
- Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karena t_{hitung} sebesar 2,679 > t_{tabel} sebesar 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05.
- Religiusitas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karena t_{hitung} sebesar 1,243 < t_{tabel} sebesar 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,221 > 0,05.
- Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karena t_{hitung} sebesar 2,058 > t_{tabel} sebesar 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,046 < 0,05.

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil *output* koefisien determinasi struktural 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-1	0,841 ^a	0,708	0,688	0,89494

Berdasarkan *output* diatas dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,688, artinya sebesar 68,8% kepuasan kerja guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen dipengaruhi oleh P-O Fit (X_1), Job Embeddedness (X_2) dan Religiusitas (X_3), sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 11. Hasil *output* koefisien determinasi struktural 2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-1	0,850 ^a	0,723	0,696	0,72548

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,696, artinya sebesar 69,6% komitmen organisasional guru pada Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen dipengaruhi oleh variabel P-O Fit (X_1), Job Embeddedness (X_2), Religiusitas (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1), sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis korelasi

Tabel 12. Hasil uji korelasi
Correlations

		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	0,392**	0,550**
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,000
	N	47	47	47
X2	Pearson Correlation	0,392**	1	0,327*
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,025
	N	47	47	47
X3	Pearson Correlation	0,550**	0,327*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,025	
	N	47	47	47

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi P-O Fit terhadap job embeddedness sebesar 0,392 dan signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, artinya antara P-O Fit dengan job embeddedness memiliki korelasi yang cukup dan signifikan. Nilai korelasi P-O Fit terhadap religiusitas sebesar 0,550 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya antara P-O Fit dengan religiusitas memiliki korelasi yang kuat dan signifikan. Nilai korelasi job embeddedness terhadap religiusitas sebesar 0,327 dan signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, artinya antara job embeddedness dengan religiusitas memiliki korelasi yang cukup dan signifikan.

Uji sobel

Tabel 13. Hasil uji sobel persamaan 1

Test statistic	Std. Error	<i>p</i> -value
2,01039014	0,06414675	0,04438991

Hasil uji sobel persamaan I menunjukkan p -value $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja signifikan sebagai parameter mediasi.

Tabel 14. Hasil uji sobel persamaan 2

Test statistic	Std. Error	<i>p</i> -value
1,89391681	0,03371848	0,05823605

Hasil uji sobel persamaan II menunjukkan p -value $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak signifikan sebagai parameter mediasi.

Tabel 15. Hasil uji sobel persamaan 3

Test statistic	Std. Error	<i>p</i> -value
2,20369993	0,05908245	0,02754545

Hasil uji sobel persamaan III menunjukkan p -value $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja signifikan sebagai parameter mediasi.

Analisis jalur

Persamaan struktural 1:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,708} = \sqrt{0,292} = 0,540$$

$$\text{Jadi, } Y_1 = 0,416 X_1 + 0,206 X_2 + 0,420 X_3 + 0,540$$

Berdasarkan persamaan struktural I, dengan adanya P-O Fit akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,416, dengan adanya job embeddedness akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,206, dengan adanya religiusitas akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,420 dan kepuasan kerja pada guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi tidak dapat dijelaskan oleh variabel P-O Fit (X_1), Job Embeddedness (X_2) dan Religiusitas (X_3) sebesar 0,540 atau 54%.

Persamaan struktural 2:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,723} = \sqrt{0,277} = 0,526$$

$$\text{Jadi, } Y_2 = 0,328 X_1 + 0,253 X_2 + 0,145 X_3 + 0,310 Y_1 + 0,526$$

Berdasarkan persamaan struktural II, dengan adanya P-O Fit akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,328, dengan adanya job embeddedness akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,253, dengan adanya religiusitas akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,145, dengan adanya kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,310 dan komitmen organisasional pada guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi tidak dapat dijelaskan oleh P-O Fit (X_1), Job Embeddedness (X_2), Religiusitas (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,526 atau 52,6%.

Diagram jalur

Gambar 6. Diagram jalur

Pembahasan

Pengaruh P-O fit terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa P-O Fit memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh P-O Fit yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa guru merasa cocok dengan nilai-nilai yang ada pada yayasan, oleh karena itu mereka memiliki kepribadian yang sama dengan kultur organisasi yang ada di yayasan Al Kahfi. Dengan adanya P-O Fit yang baik maka akan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumangkit & Maryati (2017). Penelitian tersebut menyatakan bahwa P-O Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh job embeddedness terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh *job embeddedness* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa guru merasa cocok dan nyaman dengan pekerjaannya di lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu. Selain itu mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Guru yang memiliki *job embeddedness* yang baik akan merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ha & Kim (2010). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh religiusitas yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa guru memiliki religiusitas yang baik cenderung puas dengan pekerjaannya. Seseorang yang taat dalam menjalankan ajaran-ajaran Islam akan muncul perasaan positif terhadap aktivitas-aktivitas kesehariannya, termasuk pekerjaan yang pada akhirnya mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu, guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi percaya kepada Allah, salah satunya berhubungan dengan rezeki. Mereka percaya bahwa Allah telah mengatur rezeki untuknya. Jadi, meskipun gaji

berupa materi yang mereka dapat tidak besar tetapi mereka percaya bahwa Allah mencukupkan kebutuhan rumah tangganya. Oleh karena itu berapapun gaji yang diterima, mereka akan merasa puas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnaini (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh P-O fit terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa P-O Fit memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. P-O Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat P-O Fit guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu akan mempengaruhi perilaku komitmen organisasional para guru. Artinya, guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu memiliki tujuan yang sama, oleh karena itu mereka memiliki kerja sama yang baik antar teman/rekan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kerjasama antar rekan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen guru terhadap yayasan karena guru yang dapat bekerjasama akan membentuk suatu tim kerja sehingga dengan adanya tim kerja yang selaras dan kompak maka target pekerjaan yang dilakukan akan tercapai, dengan tercapainya target pekerjaan yang telah dilakukan maka setiap guru akan memiliki keinginan untuk tetap tinggal di lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumangkit & Maryati (2017). Penelitian tersebut menyatakan bahwa P-O Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh job embeddedness terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh *Job embeddedness* yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat *job embeddedness* guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu akan mempengaruhi perilaku komitmen organisasional para guru. Guru yang merasa sudah nyaman dengan pekerjaannya dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja. Selanjutnya mereka merasa bahwa mereka akan kehilangan kenyamanan tersebut apabila meninggalkan yayasan Al Kahfi, hal ini akan menjadikan guru memilih untuk tetap tinggal pada yayasan Al Kahfi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ha & Kim (2010). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Artinya, bahwa tinggi rendahnya tingkat religiusitas pada guru di lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu tidak mempengaruhi perilaku komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi mempercayai bahwa religiusitas adalah suatu keyakinan terhadap agamanya yang merupakan suatu kewajiban yang harus mereka miliki, sedangkan komitmen organisasional berkaitan dengan keterlibatan kerja dan loyalitas organisasi. Dalam artian, orang yang religiusitasnya tinggi belum tentu memiliki keterlibatan kerja dan loyalitas organisasi yang baik. Karena religiusitas guru sudah terbangun sebelum mereka bergabung dengan yayasan

Al Kahfi, sedangkan komitmen organisasional terbangun setelah mereka bekerja dan bergabung dengan yayasan Al Kahfi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Karena komitmen karyawan Bank Syariah di Yogyakarta memang sudah terbangun dan terpisah dengan religiusitas itu sendiri.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan mengidentifikasikan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Hal ini dilakukan oleh guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi, dimana mereka tidak hanya mengajar tetapi ikut berperan aktif dalam kepanitiaan yang diadakan oleh yayasan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pramitha *et al.* (2012). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasional.

Pengaruh P-O fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Berdasarkan uji sobel diperoleh hasil bahwa parameter kepuasan kerja signifikan sebagai variabel intervening. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel P-O Fit terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diterima.

Kepuasan kerja memediasi P-O Fit dengan komitmen organisasional secara parsial, artinya P-O Fit tetap berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan atau tidak adanya variabel kepuasan kerja sebagai intervening, tetapi pengaruh P-O Fit terhadap komitmen organisasional akan lebih baik jika dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

Guru yang merasa cocok dengan nilai-nilai yang ada pada yayasan, mereka cenderung memiliki kepribadian yang sama dengan kultur organisasi yang ada di yayasan Al Kahfi. Selanjutnya, guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu memiliki tujuan yang sama, oleh karena itu mereka memiliki kerja sama yang baik antar teman/rekan kerja, dengan kerja sama yang baik akan membentuk suatu tim kerja sehingga dengan adanya tim kerja yang selaras dan kompak maka target pekerjaan yang dilakukan akan tercapai, dengan tercapainya target pekerjaan yang telah dilakukan maka individu mendapatkan imbalan berupa prestasi kerja, dengan adanya imbalan tersebut menumbuhkan rasa kepuasan kerja guru dan ketika guru memiliki prestasi kerja yang baik, maka mereka akan berusaha untuk tetap tinggal pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu. Hal ini dikarenakan, guru akan kehilangan prestasi kerjanya ketika harus meninggalkan yayasan Al Kahfi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumangkit & Maryati (2017). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh P-O Fit pada komitmen organisasional.

Pengaruh Job Embeddedness terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji sobel diperoleh hasil bahwa parameter kepuasan kerja tidak signifikan sebagai variabel intervening. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel *job embeddedness* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ditolak.

Kepuasan kerja tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara *job embeddedness* dengan komitmen organisasional. Artinya, hubungan antara *job embeddedness* dengan komitmen organisasional guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu tidak didorong karena adanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja tidak mampu memperkuat hubungan antara *job embeddedness* dengan komitmen organisasional, karena dalam *job embeddedness* terdapat indikator *sacrifice* (pengorbanan), dimana guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi rela mengorbankan kepentingan pribadinya demi yayasan Al Kahfi, dengan itu mereka bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan yayasan Al Kahfi. Yang berarti bahwa apabila *job embeddedness* naik maka komitmen organisasional yang dimiliki oleh para guru naik, artinya tanpa melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening komitmen organisasional dapat naik.

Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Berdasarkan uji sobel diperoleh hasil bahwa parameter kepuasan kerja signifikan sebagai variabel intervening. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel religiusitas terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diterima.

Kepuasan kerja memediasi religiusitas dengan komitmen organisasional secara sempurna, artinya tinggi rendahnya tingkat religiusitas pada guru di lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu dibutuhkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara religiusitas dengan komitmen organisasional.

Guru yang memiliki religiusitas yang baik cenderung puas dengan pekerjaannya, karena seseorang yang taat dalam menjalankan ajaran-ajaran Islam akan muncul perasaan positif terhadap aktivitas-aktivitas kesehariannya. Oleh karena itu, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa puas dalam bekerjasama dengan rekan kerja. Selanjutnya, guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap Allah, salah satunya berhubungan dengan rezeki. Mereka percaya bahwa Allah telah mengatur rezeki untuknya. Jadi, meskipun gaji berupa materi yang mereka dapat tidak besar tetapi mereka percaya bahwa Allah mencukupkan kebutuhan rumah tangganya. Oleh karena itu berapapun gaji yang diterima, mereka akan merasa puas. Dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya, rekan kerja dan puas dengan gaji yang diterima maka guru pada lembaga pendidikan yayasan Al Kahfi Somalangu akan merasa bangga menjadi bagian dari yayasan dan pada akhirnya dapat mengabdikan diri dengan setia kepada yayasan Al Kahfi Somalangu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara Religiusitas terhadap komitmen organisasional.

Penutup dan Saran

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit), *job embeddedness* dan religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara P-O Fit dengan komitmen organisasional secara parsial, tetapi kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *job embeddedness* dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasional secara sempurna.

Saran

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa P-O Fit berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan P-O Fit maka pihak yayasan lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan para guru, dengan cara diadakannya pengajian rutin yang diadakan oleh yayasan untuk para guru, selanjutnya dari pengajian itu dibuatlah bulletin keagamaan sebagai media untuk berdakwah dan dapat dijadikan sebagai wadah untuk promosi bagi yayasan kepada publik. Sehingga tidak hanya kebutuhan para guru yang terpenuhi, dimana lebih mendekatkan diri dengan Allah tetapi juga dapat dijadikan sebagai promosi yayasan agar lebih dikenal oleh publik.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *job embeddedness* maka pemilik yayasan lebih mendekatkan diri kepada para guru agar meningkatnya hubungan yang baik antara guru dengan pemilik yayasan, dengan cara melakukan pendekatan secara personal kepada para guru. Pemilik yayasan harus meluangkan waktu untuk sekedar bersosialisasi dengan para guru dan menjaga hubungan kekeluargaan diluar jam kerja, seperti mengunjungi rumah para guru ketika mereka mengadakan acara, atau meski hanya sekedar bersilahturahmi.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan religiusitas yang dimiliki para guru maka yayasan Al Kahfi memfasilitasi dengan mengadakan kegiatan rutin berupa kajian Islam dan pengajian untuk para guru.
- d. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki para guru maka disesuaikan gaji guru yang sebanding dengan organisasi sejenis. Dengan cara, meningkatkan reward untuk para guru dalam bentuk materi ataupun non materi, sebagai bentuk penghargaan dari yayasan atas kinerja guru. Dengan adanya reward diharapkan guru akan merasa puas dengan apa yang mereka dapat dari yayasan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.
- e. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh P-O Fit, *job embeddedness* dan religiusitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan guru yaitu dengan meningkatkan P-O Fit, *job embeddedness*, dan religiusitas.

- f. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh P-O Fit, *job embeddedness* dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki oleh para guru kepada yayasan Al Kahfi Somalangu maka dengan meningkatkan P-O Fit, *job embeddedness* dan kepuasan kerja.

Referensi

- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Ha, D. H., & Kim, S. M. (2010). Effects of job embeddedness on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention-focused on employees of hotel F & B division. *Korean journal of food and cookery science*, 26(1), 1-12.
- Isnaini, H. N. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta. *skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- King, J. E., & Williamson, I. O. (2005). Workplace religious expression, religiosity and job satisfaction: Clarifying a relationship. *Journal of management, spirituality & religion*, 2(2), 173-198.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen organisasi*. Diakses dari [http://www. epsikologi. com/MASALAH/250702](http://www.epsikologi.com/MASALAH/250702).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Pramitha, G. D., Supartha, I. W. G., & Riana, I. G. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2).
- Reitz, O. E., & Anderson, M. A. (2011). An overview of job embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, 27(5), 320-327.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2016). Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 190-202.
- Stark, R., & Glock, C. Y. (1968). *American piety: The nature of religious commitment* (Vol. 1). Univ of California Press.

Susilo, M. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.