

**HUBUNGAN PERSON ORGANIZATION FIT DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN
SUZUYA MALL BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Ratu Muqsitha
190901094**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

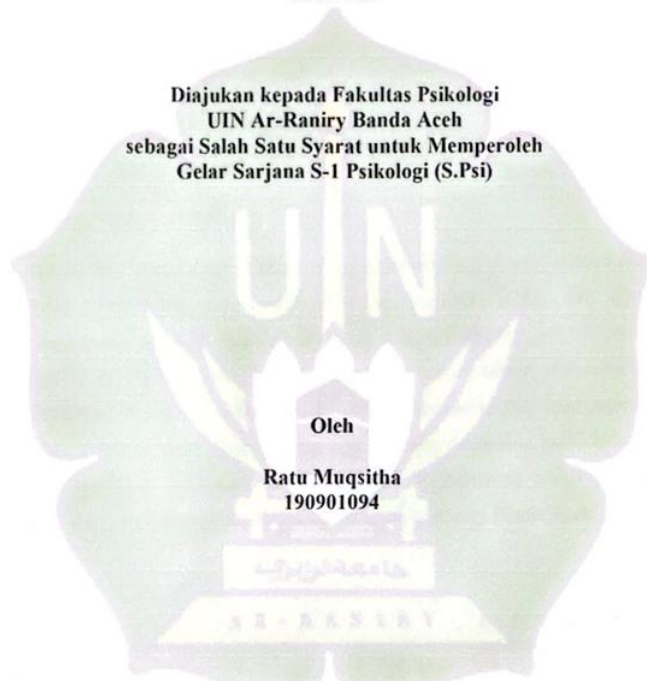
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN PERSON ORGANIZATION FIT DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN
SUZUYA MALL BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)



Oleh

Ratu Muqsitha
190901094

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Julianto S. Ag., M.Si
NIP. 197209021997031002

Pembimbing II

Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1313069301

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

HUBUNGAN PERSON ORGANIZATION FIT DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN
SUZUYA MALL BANDA ACEH

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 psikologi (S.Psi)
Diajukan Oleh:


Ratu Muqsitha
NIM. 190901094

Pada Hari/Tanggal

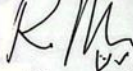
Selasa, 12 Mei 2026
25 Zulqaidah 1447 H

di
Darussalam-BandaAceh
Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua,


Julianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197204021997031002

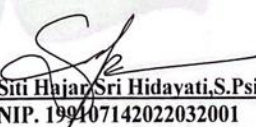
Sekretaris,


Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1313069301

Penguji I

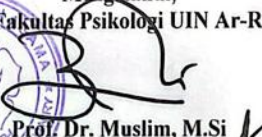

Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014

Penguji II


Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA
NIP. 199107142022032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry




Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ratu Muqsitha

NIM : 190901094

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 05 Mei 2026
Yang Menyatakan,



Ratu Muqsitha
Ratu Muqsitha
190901094

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Person Organization Fit Dengan Organizational Commitment Pada Karyawan Suzuya Mall Banda Aceh”. Shalawat kita sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah, memperjuangkan Islam, dan membawa umat dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan. Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga, dan teman-teman terdekat. Terutama sekali peneliti ingin mengucapkan teimakasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tersayang, Ayahanda T. Bakhtiar dan Ibunda Meutia Delima S.Sos., M.A dan nenek saya tersayang Ibu Hj. Hasnani A. orang paling istimewa dalam hidup peneliti yang telah memberikan dukungan dan semangat yang sangat luar biasa, serta selalu mendoakan setiap langkah Peneliti dari awal hingga tahap akhir penyelesaian Program S-1. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.

2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan I Bidang akademik dan kelembagaan, yang telah memberikan banyak nasihat serta memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Dr. Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang kemahasiswaan dan kerjasama yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan juga sebagai ketua tim penguji, sekaligus pembimbing I yang telah sangat berjasa membantu peneliti, memotivasi, memberi dukungan dan arahan serta meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, sekaligus sebagai penguji II yang telah sangat membantu, memberikan semangat, masukan dan arahan kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehat dan motivasi selama peneliti menjalani proses perkuliahan.
8. Ibu Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing II dan sekaligus sebagai sekretaris penguji yang juga telah sangat berjasa

membantu, meluangkan waktu, memotivasi, memberi masukan dan dorongan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si, selaku penguji I yang dalam proses penyelesaian skripsi ini telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada peneliti.
10. Seluruh civitas akademik, dosen serta staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Terimakasih kepada saudara kandung peneliti yaitu Sulthan Kemal S.Sos, Seroja Munira dan Alm. Putroe Haya Qayyumi yang selalu memberi dukungan, hiburan serta doa tanpa henti kepada peneliti dan kepercayaan kepada peneliti yang bahwa peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada bapak Samsul Bahri S.E yang telah sangat berjasa, senantiasa membantudan memberi dukungan kepada penelitian teman-teman dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Terimakasih kepada sahabat tersayang peneliti Fina Anggraini S.Ag, Meina Safira S.Hum, Muhammad Fadhil, Intan Farsya Kabilla, Miftahul Jannah S.Kom, Cut Rahmatul Aktsar Ilhamy S.Psi, Fitrah Muthmainnah S.Pd, yang senantiasa memberi dukungan dengan tulus, hiburan serta doa tanpa henti selama proses penelitian ini.
14. Terimakasih kepada teman seperjuangan peneliti Sisca Handayani S.Psi, Natasya S.Psi, dan Siska Nabilla Safira S.Psi, Nova Monisa S.Psi, untuk semua yang telah dilalui bersama, kebahagiaan, kesedihan, keluhan dan air

mata, mulai dari semester satu yang awalnya hanya partner kerja kelompok hingga menjadi *partner* segalanya saat di perkuliahan, sampai dalam penyelesaian skripsi, yang selalu membantu, menguatkan dan memberi hal positif kepada peneliti dari awal sampai di tahap akhir penyelesaian skripsi.

15. Terimakasih untuk doa bantuan dan kebaikan dari orang-orang yang turut adil dalam proses penyelesaian skripsi ini sampai dengan selesai, baik yang peneliti tahu maupun tidak diketahui. Semoga segala bantuan dan kebaikan dibalasan dengan balasan terbaik dari Allah SWT dan senantiasa diberkahi sampai dengan akhir hayat.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan peneliti, semoga skripsi ini dapat diberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 12 Mei 2026
Peneliti

Ratu Muqsitha

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. <i>Organizational Commitment</i>	17
B. <i>Person-Organization Fit</i>	24
C. Hubungan <i>Person–Organization Fit</i> dengan <i>Organizational Commitment</i>	28
D. Kerangka Pemikiran	30
E. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan dan metode penelitian	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian	32
C. Definisi Operasional	33
D. Subjek Penelitian	34
E. Teknik pengumpulan data.....	35

F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	53
B. Deskripsi data penelitian.....	54
C. Hasil Penelitian	55
D. Hasil Uji Hipotesis.....	61
E. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Aitem favorable dan unfavorable Skala Person-Organization Fit dan Organizational Commitment	36
Tabel 3.2 Blueprint Awal Skala Organizational Commitment:	37
Tabel 3.3 Blueprint Awal Skala Person Organizational Fit	38
Tabel 3.4 Koefisien CVR Skala Organizational Commitment	40
Tabel 3.5 Koefisien CVR Skala Person-Organizatin Fit	41
Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Organizational Commitment.....	42
Tabel 3.7 Blueprint Akhir Skala Organizational Commitment.....	43
Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Person Organization Fit	44
Tabel 3.9 Blueprint Akhir Person Organization Fit.....	44
Tabel 3.10 Klarifikasi Reabilitas Alfa Cronbach	46
Tabel 3.11 Klarifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's Skala Organizational Commitment	47
Tabel 3.12 Klarifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's Skala Person Organization Fit	47
Tabel 4.1 Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Data Demografi Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Deskripsi Data Penelitian Skala Organizational Commitment.....	56
Tabel 4.4 Kategorisasi skala organizational commitment	57
Tabel 4.5 Deskripsi Data Penelitian Skala Perosn Organization Fit	58
Tabel 4.6 Kategorisasi skala person organization fit.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian.....	61

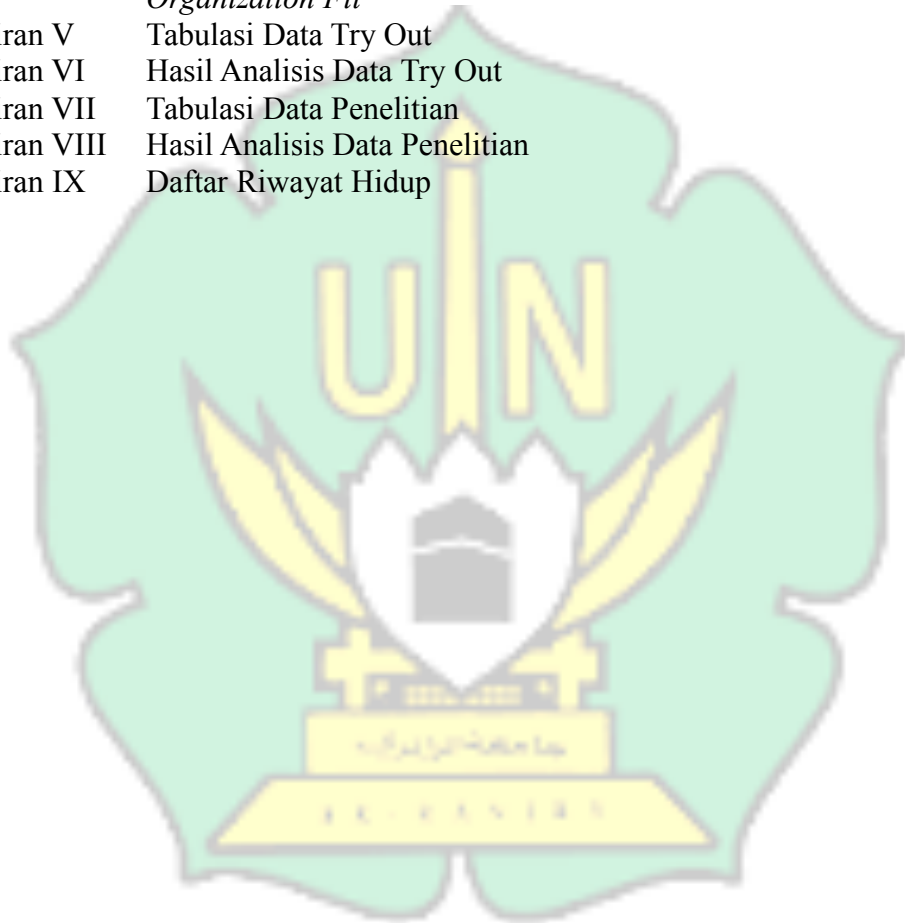
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Suzuya Mall Banda Aceh
Lampiran IV	Skala Penelitian <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Person Organization Fit</i>
Lampiran V	Tabulasi Data Try Out
Lampiran VI	Hasil Analisis Data Try Out
Lampiran VII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VIII	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran IX	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN PERSON ORGANIZATION FIT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN SUZUYA MALL BANDA ACEH

ABSTRAK

Sebuah organisasi pada hakikatnya ialah suatu wujud kelompok sosial yang tersusun dari sejumlah individu yang memiliki pandangan yang sama mengenai kebersamaan mereka. Pada kenyataan masa kini perbedaan fungsi, ekspektasi, pandangan tiap individu bisa memengaruhi dinamika dalam lembaga. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *person organization fit* dengan *organizational commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur penelitian ini yaitu skala *person organization fit* dan skala *organizational commitment*. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 158 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,770 dengan $p = 0,001$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *person organization fit* dengan *organizational commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Artinya semakin tinggi *person organization fit* maka semakin tinggi pula *organizational commitment*. Sebaliknya, semakin rendah *person organization fit* maka semakin rendah *organizational commitment*.

Kata Kunci: *Person-Organization Fit, Organizational Commitment, Karyawan*

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-ORGANIZATION FIT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SUZUYA MALL BANDA ACEH EMPLOYEES

ABSTRACT

An organization is essentially a social group composed of individuals who share a common perspective on their shared goals. In today's world, differences in function, expectations, and perspectives can influence the dynamics within an organization. The purpose of this study was to determine the relationship between person-organization fit and organizational commitment among Suzuya Mall Banda Aceh employees. This study used a quantitative approach with a correlation method. The measurement tools used were the person-organization fit scale and the organizational commitment scale. The population in this study was 158 employees. The sampling method used a probability sampling method with a simple random sampling technique. The results showed a correlation coefficient (r) of 0.770 with $p = 0.001$, indicating a highly significant relationship between person-organization fit and organizational commitment among Suzuya Mall Banda Aceh employees. This means that the higher the person-organization fit, the higher the organizational commitment. Conversely, the lower the person-organization fit, the lower the organizational commitment.

Keywords: Person-Organization Fit, Organizational Commitment, Employees

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Masing-masing karyawan bisa mendapat reward untuk mencapai tujuan bersama dan di antara karyawan mengalami interdependensi tugas Fiedler (Suryanto, 2002). Berarti ketika suatu kelompok yang telah dibentuk dengan adanya interdependensi dan para anggota telah mempersepsikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan, tentunya tidak akan terjadi problem-problem di perusahaan (Suryanto, 2002).

Pada realitanya saat ini perbedaan peran, harapan, persepsi tiap anggota bisa mewarnai kehidupan dalam organisasi. Hal ini dapat menimbulkan konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup dalam organisasi. Munculnya tingkat absensi karyawan yang tinggi, turnover yang meningkat, aksi demonstrasi, pemogokan kerja karyawan merupakan contoh gejala yang dapat muncul akibat perbedaan-perbedaan tersebut. Gejala atas perbedaan-perbedaan tersebut membuktikan bahwa masih rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan. Hal ini tentunya bisa menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan.

Komitmen organisasi pertama kali didefinisikan oleh Becker (1960) sebagai kecenderungan seseorang untuk terikat didalam aktivitas organisasi

secara berkelanjutan yang berdasarkan pada penghargaan yang diberikan dan dihubungkan pula dengan ketidak berlanjutan individu dalam aktivitas organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keinginan yang kuat dari anggota organisasi untuk menjadi bagian dalam organisasi tersebut yang ditandai dengan adanya kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi dan tujuan organisasinya (Luthans, 1992).

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen ini meliputi tiga komponen yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Dewi & Izzati (2025) dalam Psikologi Prima menyimpulkan melalui review literatur bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk faktor individu (*personal*), faktor pekerjaan (*job factors*), dan faktor organisasi (*organizational factors*). Temuan ini menguatkan pemikiran Steers bahwa tiga faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Faktor pertama ialah karakteristik personal. Faktor ini meliputi usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Faktor kedua yaitu karakteristik yang berkaitan dengan jabatan atau pekerjaan yang meliputi tantangan kerja, konflik peran, ambiguitas peran. Faktor ketiga, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh

pengalaman kerja dari tiap anggota organisasi, yang mana tiga hal tersebut memiliki peranan penting dalam komitmen karyawan.

Iqtishodiyah Journal (artikel 2019–2023) dalam review sistematis tentang motivator komitmen organisasi menemukan bahwa selain faktor individual dan pekerjaan, terdapat faktor lain yang memengaruhi komitmen, seperti work-life balance, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa antecedents komitmen organisasi lebih multidimensional dan relevan dengan konteks masa kini.

Beberapa studi modern menunjukkan bahwa *tenure* atau masa kerja (experience/tenure) masih merupakan salah satu faktor yang berkorelasi dengan komitmen organisasi, bersamaan dengan faktor-faktor konteks organisasi yang terus berkembang (contoh: kepemimpinan, budaya kerja, kesempatan karier). Temuan ini sesuai dengan inti argumen Steers bahwa pengalaman kerja memengaruhi komitmen (didalam jurnal iqtishodiyah, 2023)

Beberapa penelitian modern menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, pekerjaan, dan organisasi seperti work-life balance, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional yang diperkuat melalui pengalaman kerja karyawan dalam organisasi (Dewi & Izzati, 2025; Iqtishodiyah Journal review, 2019–2023). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor personal, seperti usia, pengalaman kerja, dan karakteristik individu (*individual characteristics*), serta karakteristik pekerjaan seperti tantangan peran dan struktur kerja (Lujunai et al., 2025).

Penelitian modern juga menunjukkan bahwa faktor personal dan faktor organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan (Fathmah Bagis et al., 2025). Ulasan literatur sistematis menemukan bahwa selain karakteristik pekerjaan dan personal, komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain seperti work-life balance, budaya organisasi, kepemimpinan, dan tenure (Iqtishodiyah Journal, 2023).

Penelitian empiris lebih lanjut mendukung bahwa karakteristik personal dan pekerjaan berkontribusi terhadap tingkat komitmen organisasi pada karyawan pelayanan kesehatan (Ekayanti et al., 2025). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa *antecedents* komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Steers (1977) yakni faktor karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, dan pengalamankerjamasih relevan dan didukung oleh penelitian kontemporer. Temuan-temuan terbaru juga memperluasnya dengan penekanan pada variabel seperti work-life balance, budaya organisasi, kepemimpinan, dan organizational justice sebagai faktor penting yang turut memengaruhi komitmen karyawan (Iqtishodiyah Journal, 2023).

Tingkat komitmen yang dimiliki tiap anggota organisasi bisa berbeda-beda. Anggota organisasi yang mempunyai komitmen yang tinggi akan mengerahkan energi dan usaha yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasinya. Sedangkan anggota yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, menyebabkan pencapaian tujuan organisasi tidak optimal.

Perkembangan dalam berbagai bidang di era globalisasi yang sangat pesat seperti saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) didalam suatu perusahaan

memegang peranan penting dalam keberlanjutan organisasi. Ketika suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, maka perusahaan dapat menghadapi berbagai masalah perusahaan dengan baik tanpa banyak kendala. Termasuk mengurangi konflik antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi dapat mendukung pemimpinnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi persaingan dan permasalahan didalam perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkat apabila terdapat komitmen organisasi bagi individu didalam organisasi tempat ia bekerja. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Salah satu faktornya adalah komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi.

Saat ini perusahaan di Indonesia tampaknya sedang mengalami krisis komitmen organisasi. Maraknya aksi demo dan aksi mogok kerja oleh para karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan Indonesia menjadi bukti bahwa Majalah SWA dan konsultan Hay Group telah melakukan riset untuk melihat komitmen organisasi di Indonesia dengan metode Employer of Choice (EOC). Tujuannya untuk mencari penyebab yang membuat karyawan berkomitmen, sehingga perusahaan bisa fokus pada penyebab untuk mempertahankan para karyawannya.

Diungkapkan, perusahaan yang indeks komitmennya bagus, otomatis merupakan perusahaan yang dipilih karyawannya untuk stay dan komit.

Sebaliknya, tidak mungkin perusahaan dipilih oleh karyawannya jika karyawan yang bersangkutan tidak ingin komit pada perusahaan tersebut. Riset ini juga mengungkap bagaimana tingkat komitmen organisasi di sejumlah negara termasuk melihat posisi tingkat komitmen organisasi pada perusahaan Indonesia.

Salah satu perusahaan besar Indonesia yaitu Suzuya Group sedang menghadapi tantangan yang unik, perusahaan ini beroperasi dalam industri ritel yang dinamis dan sangat bergantung pada kualitas interaksi antara karyawan dan pelanggan. Suzuya Group merupakan perusahaan bisnis ritel yang saat ini berada diantara ketatnya persaingan bisnis retail di Indonesia. Suzuya merupakan jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Terutama di pulau Sumatera yang diantaranya berada di provinsi Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat, dan Riau. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, pakaian dan barang-barang kebutuhan hidup lainnya. Salah satu gerainya saat ini berada di Aceh tepatnya di Setui Banda Aceh saat ini telah berjalan selama kurang lebih 8 tahun. Dalam hal fashion outlet Suzuya banyak bekerja sama dengan perusahaan atau brand-brand lain dari luar baik lokal maupun non-lokal. Lebih dari 20 *brand fashion* ada didalam Suzuya. Suzuya Banda Aceh memiliki 220 karyawan yang bekerja dalam berbagai bidang, baik dalam bidang pakaian (*fashion*), dan juga produk kebutuhan pangan yang ditentukan oleh perusahaan tersebut (wikipedia, Suzuya group, 2025).

Suzuya Mall Banda Aceh sendiri telah mengalami kejadian luar biasa seperti musibah kebakaran pada tahun 2022 yang menimbulkan dampak yang signifikan terhadap operasional mall serta kehidupan kerja para karyawannya. Meski manajemen mengambil kebijakan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan menempatkan karyawan di cabang lain setelah kebakaran tersebut, kondisi ini tetap menimbulkan tekanan psikologis dan ketidakpastian bagi sebagian karyawan (manajemen juga berupaya mempertahankan hak pekerja seperti gaji dan THR) sehingga dapat memengaruhi persepsi dan keterikatan mereka terhadap organisasi (Wikipedia, Suzuya Group).

Sebagai salah satu pusat perbelanjaan terbesar dan paling dikenal di Kota Banda Aceh, Suzuya Mall tidak hanya berperan sebagai tempat belanja dan hiburan, namun juga sebagai penyedia lapangan kerja bagi puluhan hingga ratusan karyawan lokal. Kehadiran mall ini berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal sekaligus membuka peluang kerja bagi masyarakat setempat. Namun dari hasil observasi peneliti terdapat fenomena dimana komitmen karyawan menjadi masalah didalam perusahaan ini. Fenomena rendahnya komitmen karyawan menjadi masalah yang sering ditemukan dalam banyak perusahaan, termasuk dalam industri ritel besar, yang ditandai dengan tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover), rendahnya keterlibatan kerja, dan meningkatnya niat keluar karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah wawancara singkat pada salah satu karyawan yang bekerja pada Suzuya Mall

Banda Aceh dalam bidang pakaian (*fashion*). Wawancara ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah permasalahan yang dihadapi oleh karyawan-karyawan yang bekerja pada Suzuya Banda Aceh. Berikut cuplikan wawancara dengan salah satu karyawan Suzuya yang berinisial IF (2024):

“Beberapa waktu lalu saya sempat mau resign dari Suzuya, karna omset di counter yang saya tempati itu kurang, otomatis harus dikurangi hari kerja dan gaji kecil dari kantor, off banyak saya bosan sih gaji banyak abis dihari off itu, yaa karna saya di tempati di baju yang kurang laku yaa gak jalan saya pun gabisa jalan.”

Cuplikan wawancara lain karyawan Suzuya yang berinisial S:

“Supervisor brandnya agak ribet, kami sering dituntut kejar target tapi targetnya tu ketinggian ga masuk akal dengan harga yang lumayan mahal, kurang cocok dengan daerah kita disini”

Selanjutnya karyawan yang berinisial S:

“Saya udah jenuh bekerja disini, brand yang kami pegang kurang updatetannya, modelnya gada yang baru makanya orang kurang minat sama brand yang kami pegang”

Hasil wawancara diatas ialah karyawan tersebut mulai merasa bosan, kecewa, dan ingin resign, menandakan ikatan emosionalnya mulai melemah. Karyawan mempertimbangkan untung-rugi (*Continuance Commitment*) dari pekerjaan tersebut mulai dari gaji yang kecil, banyak hari off dan pengeluarannya yang tetap berjalan. Secara rasional, bertahan di organisasi terasa tidak menguntungkan. Secara psikologi kerja, ketidaksesuaian penempatan kerja dan sistem organisasi menyebabkan penurunan kepuasan kerjanya kemudian berdampak pada menurunnya komitmen organisasi hingga muncul niat resign (*turnover intention*). Keinginan resign di sinibukan karena kurangnya motivasi atau etos kerja, tetapi karena

lingkungan kerja tidak mendukung pemenuhan kebutuhan dan potensi individu. Karyawan merasa kurang puas dan kesesuaian harapan pegawai dari pendapatan yang didapat dalam bagiannya dan sistem yang kurang sesuai dengan kondisi yang diharapkannya.

Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Luthans (2002) berpendapat bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan, dan memiliki produktivitas tinggi.

Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi. Lain halnya dengan pendapat diatas, Crow, Chang-Bae, dan Joo (2012), menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan sikap yang positif, termasuk peningkatan kinerja, keterbukaan terhadap inovasi, produktivitas pekerja dan tanggung jawab sosial yang positif. Sementara rendahnya komitmen organisasi adalah berkorelasi dengan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku negatif seperti keinginan berpindah, penyimpangan kerja dan absensi.

Komitmen organisasional merupakan salah satu bagian dari sikap karyawan yang diinginkan oleh organisasi, hal ini dikarenakan komitmen organisasional membawa dampak yang positif terhadap organisasi, seperti:

kinerja yang baik, sikap disiplin kerja yang tinggi, rendahnya tingkat turnover karyawan, dan terciptanya perilaku *ixtra rolei* atau tindakan proporsional yang dilakukan individu diluar dari pekerjaan formal yang menguntungkan organisasi (Chatman, 1991).

Salah satu faktor yang dapat diduga mempengaruhi komitmen organisasional adalah person-organization fit. Kristof (1996) menyatakan Person-Organization fit sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Pada penelitian ini peneliti merujuk pada dimensi Person-Organization fit, yaitu value congruence. Chatman,(1989) menyatakan *value congruence* sebagai kompatibilitas nilai-nilai antara individu dengan entitas organisasi yang lain, seperti: rekan kerja, supervisor, kelompok kerja, dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Farzaneh dan Mehdi (2014), penyesuaian person-organization fit terhadap organisasi berdampak pada kepuasan dan komitmen individu. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan person-organization fit. Kitapci dan Elci (2007) menjabarkan bahwa persepsi karyawan terhadap person-organization fit mempunyai dampak yang kuat terhadap komitmen organisasi, dan iklim etika mempunyai hubungan yang kuat terhadap person-organization fit.

Person-Organization Fit (P-O fit) dihubungkan secara positif dengan Komitmen organisasional (Valentine, Godkin & Lucero, 2002). Komitmen organisasional didefinisikan tingkat Kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen

organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan Meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi (Herdorn Et al., 2001).

Robbins (2001) yang memiliki pandangan bahwa sikap dan perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh norma dan budaya yang terbentuk dari nilai-nilai yang berada didalam organisasi. Theory of work adjustment menyatakan bahwa kesuksesan hubungan kerja terjadi dari hasil kesesuaian nilai-nilai dan karakteristik antara individu dengan organisasi, yang nantinya akan mempengaruhi sikap, seperti: komitmen organisasional, kepuasan kerja karyawan, dan keterlibatan kerja (Bretz dan Judge, 1994). *Cognitive dissonance theory* juga mendukung hal tersebut, dikatakan bahwa jika nilai-nilai individu dengan organisasi mengalami kesesuaian maka karyawan memiliki keyakinan yang kuat, sehingga individu akan mengarah pada sikap yang positif dan akan mengurangi distonansi kognitif (Elliot dan Devine, 1994).

Pemahaman terhadap person-organization fit dapat membantu perusahaan dalam merekrut karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi. Kristof-Brown, dkk (2005) melihat person-organization fit merupakan kunci utama untuk mengurangi tingkat *turnover*. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya, individu akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, berpindah pekerjaan secara

internal, atau mengganti posisinya. Namun ketika terdapat ketidaksesuaian antara karyawan dengan organisasi, maka karyawan cenderung akan meninggalkan organisasi tempat ia bekerja. Chatman (1989) mendefinisikan person-organization fit sebagai “kesesuaian antara norma dan nilai organisasi dan nilai individu.” Ia menemukan bahwa perubahan sesuai person-organization fit menghasilkan sejumlah varian dalam kepuasan kerja karyawan. Tepeci dan Barlett (2002) menemukan bahwa semakin banyak konsistensi nilai yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, semakin banyak pula kepuasan yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaan mereka.

Berbeda dengan person-job fit yang merujuk pada kompatibilitas antara karakter pribadi dengan pekerjaannya secara spesifik (Kristof-Brown & Guay, 2011). Ini termasuk pandangan tradisional kesesuaian knowledge, skill, attitude (KSA) antara pegawai dengan pekerjaannya. Literatur mengenai konsekuensi person-organization fit telah menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variabel penting seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior (OCB), dan kinerja. Penelitian-penelitian tentang person-organizational fit juga telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan meningkatkan outcomes individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan perusahaan.

Dari Uraian diatas dan beberapa temuan empiris dari penelitian terdahulu, maka dengan ini peneliti menduga bahwa *Person-Organization fit* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organizational, sehingga peneliti mengajukan hipotesis pertama yaitu: Person organization fit berpengaruh pada komitmen organisasional.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *person-organization fit* dengan *organizational commitment* pada karyawan Suzuya MallBanda Aceh?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *person-organization fit* dengan *organizational commitment* pada karyawan Suzuya MallBanda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain ialah:

1. Manfaat Teoritis Bagi Bidang Psikologi Industri Organisasi

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi teoritis dan empiris sebagai penunjang untuk penelitian di masa yang akan datang, serta memperluas kajian teori terutama yang berhubungan dengan *person-organization fit* dan *organizational commitment* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan pengalaman dan pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya perilaku organisasi yang berkaitan dengan person organization fit.
- b. Bagi para pembaca, memberikan bukti empiris pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) dengan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi organisasi dan perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan serta merekomendasi tentang pentingnya implementasi *Person-Organization Fit* (P-O fit) guna meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Bagi organisasi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (policy) dalam menghadapi dan memahami masalah *Person-Organization Fit* (P-O fit) yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini didukung oleh beberapa hasil dari penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan konteks dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu dari segi metode, variabel ataupun karakteristik subjek. Penelitian sebelumnya oleh Astuti (2010) dengan judul “Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.” Tujuannya menguji pengaruh Person-Organization Fit terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

dengan teknik analisis data menggunakan SEM yang dioperasikan melalui program AMOS dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 159 orang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat pada metode penelitian serta tempat dan lokasi penelitian yang dilakukan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Negin et al. (2013) dengan judul “The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance “a Study of Meli Bank”. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyebarkan sebanyak 230 kuesioner kepada karyawan Bank Meli di Sanandaj. Penelitian ini menggunakan analisis regresi yang hasilnya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu variabel yaitu organizational commitment.

Penelitian yang dilakukan Fatma dan Kemal (2015) dengan judul “Person Organization Fit :It’s Relationship with Job Attitudes and Behaviours of Turkish Academics” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan person organization fit dengan sikap kerja dan perilaku akademisi (komitmen organisasi, OCB dan niat untuk berhenti). Data dikumpulkan dengan menyebarkan 276 kuesioner secara acak yang kepada akademisi kecuali fakultas kedokteran diseluruh universitas negeri di Turki. Penelitian ini menggunakan analisis regresi. Penelitian ini menyatakan adanya hubungan positif antara PO-Fit dengan komitmen organisasional, OCB yang

diarahkan pada organisasi (OCBO), dan OCB yang diarahkan pada rekan kerja (OCBW). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada salah satu variabel yaitu person organization fit.

Penelitian yang dilakukan Helena dan Ahyar (2016) dengan judul “Analisis Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan : Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Telkom Witel Pekalongan)” Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh person organization fit terhadap komitmen organisasi, pengaruh person organization fit terhadap organizational citizenship behavior, pengaruh person organization fit terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 92 sampel dengan random sampling sebagai metode penentuannya. Metode analisis yang dipakai adalah path analysis dengan komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior sebagai variabel interveningnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat pada metode penelitian serta tempat dan lokasi penelitian yang dilakukan.

Dari beberapa penelitian di atas, sejauh ini belum ditemukan penelitian yang membahas atau mengkaji hubungan langsung antara person organization fit dengan organizational commitment pada karyawan suzuya mall Banda Aceh. Oleh karena itu, penelitian ini benar dapat dipertanggung jawabkan keaslian.

BAB II **LANDASAN TEORI**

A. Organizational Commitment

1. Pengertian *Organizational Commitment*

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis berupa hubungan karakteristik pekerja dengan organisasi yang terimplikasi kepada keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi (Allen & Meyer, 2013). Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan komitmen organisasi adalah suatu tahapan karyawan untuk mampu memahami tujuan organisasi yang ada dalam perusahaan. Komitmen organisasi didasari suatu perilaku manusia itu sendiri dikarenakan seseorang yang berkomitmen tinggi akan mampu menampilkan hasrat kesediaannya tetap bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi (Zulistiawan, 2014).

Meyer dan Allen (2014) mencatat bahwa umumnya, definisi komitmen organisasi (*organizational commitment*) ialah "pandangan bahwa komitmen adalah keadaan psikologis yang (a) mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan (b) memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi". Dengan demikian, terlepas dari definisi pada umumnya, karyawan "berkomitmen" lebih cenderung untuk tetap berada di dalam organisasi daripada karyawan yang tidak berkomitmen.

Penelitian secara konsisten mengatakan karyawan yang mempunyai tingkat komitmen afektifnya tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik,

sedangkan karyawan yang mempunyai afektif rendah maka kinerjanya akan cenderung buruk. Karyawan yang mempunyai komitmen normatif tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang baik daripada karyawan yang memiliki komitmen normatif rendah (Allen & Meyer, 2004).

Meyer dan Allen (2014) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Menurut Mowday (1982), komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Mowday, Porter, dan Steers 1982, (dalam Sih, 2020) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan

komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka konsep organizational commitment yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengertian dari (Allen & Meyer, 2013).

2. Aspek-Aspek *Organizational Commitment*

Menurut Steers, 1985 (dalam Seniati, 2002) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu: identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

a. Aspek Identifikasi

Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Maka hal tersebut membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut

akan membawa karyawan dengan suka rela menyumbang sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercaya telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

b. Aspek keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pemimpin ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasa kan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan keputusan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Steers, 1985 (dalam Seniati, 2002) dikatakan bahwa tingginya tingkat kehadiran mereka umumnya memiliki keterlibatan yang tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit sehingga benar benar tidak dapat masuk untuk bekerja. Jadi tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya rendah.

c. Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, bila perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat karyawan bergabung dan bekerja.

Kanter, 1986 (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada tiga aspek komitmen organisasi :

- a. Komitmen berkesinambungan, yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasidan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu, yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol, yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2014) yaitu:

1. Affective (komitmen afektif)

Affective commitment adalah Keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan bertahan karena mereka ingin (*want to*). Dimensi yang berhubungan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai kebersamaan dan keterlibatan pribadi terhadap organisasi.

2. Continuance commitment (Komitmen Kontinuansi)

Continuance commitment adalah Kesadaran akan biaya atau kerugian yang timbul jika meninggalkan organisasi. Karyawan bertahan karena mereka butuh (*need to*). Dimensi yang dengan adanya investasi karyawan dan persepsi tentang kerugian seorang karyawan apabila meninggalkan organisasi.

3. Normative commitment (Komitmen Normatif)

Normative commitment adalah Perasaan wajib secara moral untuk tetap setia pada organisasi. Karyawan bertahan karena merasa seharusnya demikian (*tought to*). Dimensi yang berhubungan dengan norma atau aturan di dalam organisasi, loyalitas, serta manfaat dan kewajiban karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa aspek diatas maka konsep organizational commitment yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer, 2014 (dalam Handayani, 2020)

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Commitment*

Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambiguitas cenderung lebih berkomitmen.

3. Karakteristik struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

4. Pengalaman bekerja

Pengalaman bekerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

B. *Person-Organization Fit*

1. Pengertian *Person-Organization Fit*

Person-organization fit secara luas didefinisikan oleh Kristof (2005) sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa person-organization fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa person-organization fit memiliki pengaruh positif terhadap *work attitudes*, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan dari pengertian person-organization fit tersebut, maka para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari person-organization fit karena (1) nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi dan (2) nilai-

nilai meramalkan sejumlah outcomes individu yang meliputi kepuasan dan perilaku yang bertujuan (Meglino, Ravlin, dan Adkins, 1992).

Sementara Donald dan Pandey (2007, dalam Astuti, 2010) mendefinisikan person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: a) setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

Kristof (2005) mengatakan apa yang disebut dengan person-organization fit adalah kompatibilitas antara pegawai dengan organisasi yang terjadi ketika (a) satu entitas menyediakan apa yang dibutuhkan pihak lain, (b) mereka berbagi karakteristik yang hampir serupa, atau (c) kedua-duanya (a dan b). Kesesuaian antara pegawai dan organisasi akan berdampak pada rendahnya turnover, meningkatkan rasa bertanggung jawab sebagai warga negara dan komitmen terhadap organisasi. Berbeda dengan person-job fit yang merujuk pada kompatibilitas antara karakter pribadi dengan pekerjaannya secara spesifik (Kristof-Brown & Guay, 2011).

Chatman (1989) mendefinisikan person-organization fit sebagai “kesesuaian antara norma dan nilai organisasi dan nilai individu” Ia menemukan bahwa perubahan sesuai person-organization fit menghasilkan sejumlah variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Tepeci dan Barlett (2002) menemukan bahwa semakin banyak konsistensi nilai yang dirasakan

karyawan terhadap organisasinya, semakin banyak pula kepuasan yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaan mereka.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa person-organization fit adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi tempat ia bekerja. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka konsep organizational commitment yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengertian dari (Kristof, 2005).

2. Aspek-aspek *Person-Organization Fit*

Fungsi organisasional perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting terhadap perkembangan dan keberlangsungan kemajuan perusahaan. Sehingga, kesesuaian karakteristik personal dengan nilai-nilai yang terkandung dalam fungsi organisasional atau disebut juga dengan Person-Organization Fit. Person-Organization Fit terbagi menjadi empat aspek, sebagai berikut (Kristof, 2005):

- a. *Value Congruence* (kesesuaian nilai) diartikan sebagai kesesuaian karakteristik personal dengan nilai-nilai yang terkandung dalam nilai-nilai deskripsi pekerjaan dan fungsi-fungsi organisasional.
- b. *Goal Congruence* (kesesuaian tujuan) didefinisikan sebagai bentuk kesesuaian karyawan dengan visi dan misi organisasi perusahaan. Hal ini dapat diupayakan sebagai bentuk kecocokan karakteristik personal karyawan dengan visi dan misi perusahaan sehingga membentuk keterlibatan kerja yang baik.

- c. *Employee Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan karyawan) merupakan pokok utama perusahaan dalam memberikan kepuasan pemenuhan kebutuhan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesesuaian karakteristik personal individu dengan fungsi-fungsi organisasional.
- d. *Culture Personality Congruence* (kesesuaian karakteristik kultur kepribadian), didefinisikan sebagai alat ukur kecocokan atau kesesuaian *personality* (kepribadian) individu dengan budaya serta iklim organisasi perusahaan. Dengan demikian, semakin meningkat kecocokan *personality* (kepribadian) individu didalam organisasi, maka semakin meningkat pula kenyamanan karyawan dalam berorganisasi.

Aspek person organization fit Menurut Autry & Daugherty (2003). Pendapat ini lebih memfokuskan kecocokan pada hubungan interpersonal dan tujuan strategis:

1. Kesesuaian dengan Tujuan Perusahaan: Sejauh mana aspirasi individu sejalan dengan visi-misi organisasi.
2. Kesesuaian dengan Rekan Kerja: Tingkat kecocokan karakter individu dengan lingkungan sosial sesama karyawan.
3. Kesesuaian dengan Supervisor: Kecocokan gaya kerja dan komunikasi antara bawahan dan atasan langsung.

Selanjutnya aspek person organization fit Menurut Donald & Pandey (2007) Mereka menyederhanakan kecocokan menjadi dua kondisi utama:

1. Kesungguhan Memenuhi Kebutuhan: Adanya upaya nyata dari kedua belah pihak (individu dan organisasi) untuk saling memenuhi kebutuhan satu sama lain.
2. Karakteristik Dasar yang Serupa: Memiliki kemiripan dalam sifat-sifat dasar yang fundamental.

Berdasarkan beberapa aspek diatas maka konsep organizational commitment yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikembangkan oleh Kristof, 2005 (dalam Stefanus & Sri, 2020)

C. Hubungan *Person–Organization Fit* dengan *Organizational Commitment*

Penelitian terbaru oleh Agustista dan Arninda (2025) menunjukkan bahwa P–O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada aparatur sipil negara. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara nilai individu dan organisasi, maka semakin kuat pula komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hal serupa juga ditemukan oleh Kodarisman (2025) yang menyatakan bahwa P–O Fit berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui rasa nyaman dan keterikatan emosional karyawan terhadap lingkungan kerja.

Penelitian lain oleh Harefa dan Dirbawanto (2025) menegaskan bahwa Person–Organization Fit secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, baik secara langsung maupun bersamaan dengan person–job fit. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian nilai dan budaya organisasi dengan individu menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Selain itu, Bangsa dan Setyaningrum (2024) menemukan bahwa P–O Fit

memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Z, yang kemudian berdampak pada rendahnya niat keluar dari organisasi.

Lebih lanjut, Wardani dan Sawitri (2023) menemukan adanya hubungan positif antara Person–Organization Fit dan keterikatan kerja (work engagement), yang dalam literatur manajemen sumber daya manusia diketahui memiliki keterkaitan erat dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa nilai pribadinya selaras dengan nilai organisasi cenderung lebih terlibat, bersemangat, dan memiliki ikatan psikologis yang kuat terhadap organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa P–O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Agustista & Arninda, 2025; Kodarisman, 2025).

Person–Organization Fit memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Karyawan yang merasakan kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi akan lebih mudah mengidentifikasi diri dengan organisasi, sehingga memunculkan keterikatan emosional yang kuat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Person–Organization Fit* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Kesesuaian antara individu dan organisasi mampu menciptakan rasa memiliki, keterikatan emosional, serta keinginan untuk bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang. Kesesuaian nilai dan tujuan antara individu dan organisasi membuat karyawan merasa

dihargai, nyaman yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka. Karyawan yang merasa cocok dengan budaya kerja dan nilai pelayanan perusahaan cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, serta keinginan untuk bertahan lebih lama dalam organisasi.

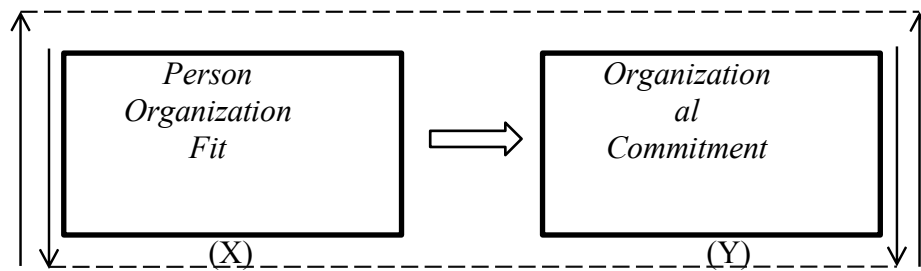
Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan *Person–Organization Fit* dengan *Organizational Commitment* menjadi relevan dan penting untuk dilakukan, khususnya dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dijelaskan bahwa *Person–Organization Fit* berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi *Organizational Commitment* sebagai variabel dependen.

Kesesuaian nilai, tujuan, dan kebutuhan antara karyawan dengan Suzuya Mall Banda Aceh akan mendorong munculnya rasa nyaman dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Keterikatan tersebut selanjutnya meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan.

Kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Person–Organization Fit* dengan *Organizational Commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara dua variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Pendekatan ini disebut juga pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Menurut Martono (2016) Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka , atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional. Penelitian korelasional adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta tingkat keterikatan antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan manipulasi atau mempengaruhi variabel tersebut (Sugiyono,2013).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang variasinya dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang diukur untuk

mengetahui besarnya efek atau pengaruh yang diberikan oleh variabel lain (Azwar, 2018).

Variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (x) : *Person Organization fit*
2. Variabel terikat (y) : *Organizational Commitment*

C. Definisi Operasional

1. *Organizational Commitment*

Organizational Commitment adalah keadaan psikologis berupa hubungan karakteristik karyawan suzuya mall Banda Aceh dengan organisasi yang terimplikasi kepada keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi, *organizational commitment* diukur dengan menggunakan skala *organizational commitment*. Adapun tiga aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013) yaitu *affective* (komitmen afektif), *continuance* (komitmen berkelanjutan) dan *normative* (komitmen normatif).

2. *Person-Organization Fit*

Person-Organization Fit adalah kesesuaian antara karakteristik yang dimiliki individu dengan karakteristik organisasi, *person organization fit* diukur dengan menggunakan skala *person organization fit*. Adapun empat aspek *Person-Organization Fit* menurut Kristof (2005) yang terdiri dari *value congruence* (kesesuaian nilai), *goal congruence* (kesesuaian tujuan),

employee need fulfillment (pemenuhan kebutuhan karyawan), serta *culture personality-congruence* (kesesuaian karakteristik kultur kepribadian).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terkait dengan objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013). Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek penelitian. Berdasarkan data penelitian populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Suzuya Mall Banda Aceh yang berjumlah 158 orang berdasarkan website *Suzuya Group*.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar S., 2025). Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah didasarkan pada metode *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan *simple random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama dan independen untuk dipilih menjadi sampel. Metode ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau karakteristik khusus seperti undian. Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, maka

jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang. Tapi karena terbatasnya waktu dan responden yang tidak memadai, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menjadi 61 orang.

E. Teknik pengumpulan data

1. Alat Ukur Penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologi yang disusun menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi yang ditujukan pada individu maupun kelompok terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dalam skala Likert terdapat norma yang digunakan untuk menilai instrumen. Melalui skala Likert, awal penyusunan suatu skala psikologi dimulai dari melakukan identifikasi tujuan yang diukur, yaitu memilih satu definisi konsep psikologis, mengenali dan memahami dengan seksama teori yang mendasari konsep psikologi yang hendak diukur. Definisi dari konsep psikologi tersebut kemudian dirumuskan menjadi aspek berperilaku. Indikator tersebut kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem - aitem instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang dirumuskan secara *favorable* dan *unfavorable* mengenai variabel yang akan diteliti (Azwar, 2012).

a. Skala *Organizational commitment* dan *Person Organization Fit*

Skala *Organizational Commitment* dan *Person Organization Fit* mempunyai empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Penilaiannya dimulai dari angka lima sampai angka satu untuk item *favorable* dan untuk item *unfavorable* dimulai dari angka satu sampai lima.

Tabel 3.1
Skor Aitem *favorable* dan *unfavorable* Skala *Person-Organization Fit* dan *Organizational Commitment*

Kategori	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS (Sangat Sesuai)	5	1
S (Sesuai)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Sesuai)	2	4
STS(Sangat Tidak Sesuai)	1	5

Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah skala *organizational commitment* dan *person organization fit*.

a. Skala *Organizational Commitment*

Skala *organizational commitment* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *organizational commitment* dalam teori yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (2013) yaitu *affective* (komitmen afektif), *continuance* (komitmen berkelanjutan) dan *normative* (komitmen normatif). Adapun *blueprint* aspek dan indikator skala *organizational commitment* yang telah disusun oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2

Blueprint Awal Skala Organizational Commitment:

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1	Affective (komitmen afektif)	Keterikatan emosional karyawan	1, 7	5,6	4
		Keterlibatan karyawan dengan organisasi	2, 3	4, 8	4
2	Continuance (komitmen berkelanjutan)	Persepsi kerugian jika meninggalkan organisasi	11, 15, 16	9, 12	5
		Kebertahanan karyawan karena mereka butuh	10, 13, 14	17	4
3	Normative (komitmen normatif).	Perasaan moral karyawan untuk tetap setia pada organisasi	19, 20	18	3
		Keyakinan akan norma sebagai karyawan didalam organisasi	21, 22	23, 24	4
			14	10	24

b. Skala *Person Organization Fit*

Person-Organization Fit disuse oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *Person Organization Fit* yang didasarkan pada hasil penelitian Kristof (2005). Yaitu *value congruence* (kesesuaian nilai), *goal congruence* (kesesuaian tujuan), *employee need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan karyawan), serta *culture personality-congruence* (kesesuaian karakteristik kultur kepribadian). Adapun *blue print* aspek dan indikator skala *person*

organization fit yang telah dibuat oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3

Blueprint Awal Skala Person Organizational Fit

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1.	Value Congruence (kesesuaian nilai)	Kesesuaian karakteristik karyawan dengan deskripsi pekerjaan	1, 2	9, 14	4
		Kesesuaian nilai karyawan dengan fungsi-fungsi organisasi	3, 4	13, 15	4
2.	Goal Congruence (kesesuaian tujuan)	Kesesuaian karakter karyawan dengan visi dan misi organisasi	5, 6	16, 17	4
3.	Employee Need Fulfillment (pemenuhan kebutuhan karyawan)	Organisasi memberikan pemenuhan kebutuhan karyawan	7, 8	12, 18	4
4.	Culture Personality Congruence (kesesuaian karakteristik kultur kepribadian)	Kesesuaian karyawan dengan budaya dan iklim organisasi	10, 11	19, 20	4
			10	10	20

2. Uji Validitas Aitem

Validitas adalah sejauh mana ketetapan suatu alat ukur mengukur sesuai dengan tujuan ukurnya. Menurut Azwar (2016), instrumen penelitian dikatakan valid apabila benar-benar mengukur aspek yang seharusnya diukur secara tepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*), yakni prosedur validasi yang dihitung dan diuji melalui pertimbangan para pakar (*expert judgement*). Tujuannya adalah untuk memverifikasi apakah setiap aitem sudah mencerminkan karakteristik perilaku yang menjadi fokus pengukuran (Azwar, 2016).

Analisis validitas isi pada studi ini menggunakan rumus CVR (*Content Validity Ratio*) yang diproses berdasarkan penilaian dari para pakar bidang terkait (*Subject Matter Expert*). SME akan mengevaluasi apakah isi tiap aitem merupakan komponen penting (*esensial*) untuk mencapai maksud pengukuran. Menurut Azwar (2016), aitem dikatakan esensial apabila butir tersebut benar-benar mampu mewakili tujuan dari instrumen yang sedang disusun. Angka CVR bergerak Antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR = 0,00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2016).

Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan :

- ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem “esensial”
- n = Banyaknya *SME* yang melakukan penelitian

a. Hasil komputasi CVR dari skala *Organizational Commitment*

Berdasarkan pertolongan dari tiga ahli yang menggunakan metode *expert judgement*, sebuah aitem ditentukan apakah relevan atau tidak relevan sebagai instrumen pengukuran. Hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4
Koefisien CVR Skala *Organizational Commitment*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	13	1
2	1	14	1
3	1	15	1
4	1	16	1
5	1	17	1
6	0.33	18	1
7	1	19	1
8	1	20	1
9	1	21	1
10	1	22	1
11	1	23	0.33
12	1	24	1

Menurut hasil dari evaluasi SME mengenai skala *Organizational Commitment*, yang terdapat pada tabel 3.4, diketahui bahwa setiap nilai koefisien CVR lebih besar dari nol (0). Dengan demikian, semua item-item tersebut dianggap valid dan tepat.

b. Hasil komputasi CVR dari skala *Person-Organizational Commitment*

Berdasarkan pertolongan dari tiga ahli yang menggunakan metode *expert judgement*, sebuah aitem ditentukan apakah relevan atau tidak relevan sebagai instrumen pengukuran. Hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini.

Tabel 3.5

Koefisien CVR Skala *Person-Organization Fit*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1
2	1	12	1
3	1	13	1
4	1	14	1
5	1	15	1
6	0.3	16	1
7	1	17	1
8	1	18	1
9	1	19	1
10	1	20	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* terhadap skala *Person-Organization Fit* pada tabel 3.5 memperoleh bahwa semua nilai koefisien *CVR* diatas nol (0), sehingga semua aitem-aitem tersebut dinyatakan valid dan akurat.

3. Uji Daya Beda Aitem

Pengujian daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_x). Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan,

sedangkan aitem yang memiliki harga rix kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

Pada penelitian ini uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 32.0 for windows*. Untuk mengetahui daya beda aitem juga dapat dicari dengan rumus korelasi *product moment* dari *pearson*, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X) / n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2 / n][\sum X^2 - (\sum X)^2 / n]}}$$

Keterangan:

I = Skor Aitem

x = Skor Skala

n= Banyaknya Responden

a. Uji Daya Beda Aitem Skala *Organizational Commitment*

Hasil analisis daya beda aitem pada skala *organizational commitment* dapat dilihat pada table 3.6 dibawah ini:

Tabel 3.6
Koefisien Daya Beda Aitem Skala *Organizational Commitment*

No	Rix	No	Rix
1	0.700	13	0.822
2	0.407	14	0.800
3	0.652	15	0.383
4	0.456	16	0.665
5	0.621	17	0.658
6	0.670	18	0.488
7	0.528	19	0.634
8	0.495	20	0.757
9	0.617	21	0.542

10	0.757	22	0.722
11	0.758	23	-0.770
12	0.581	24	0.585

Berdasarkan koefisien korelasi uji daya beda aitem organizational commitment diatas menunjukkan bahwa tidak semua aitem mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $>0,25$ terdapat 1 aitem yang dinyatakan gugur karena koefisien korelasi atau uji daya beda aitemnya $<0,25$ yaitu nomor 23, oleh karena itu aitem yang terpilih berjumlah 23 aitem yang ditunjukkan pada *blueprint* akhir organizational commitment.

Tabel 3.7
Blueprint Akhir Skala Organizational Commitment

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1	Affective (komitmen afektif)	Keterikatan emosional karyawan	1, 7	5,6	4
		Keterlibatan karyawan dengan organisasi	2, 3	4, 8	4
2	Continuance (komitmen berkelanjutan)	Persepsi kerugian jika meninggalkan organisasi	11, 15, 16	9, 12	5
		Kebertahanan karyawan karena mereka butuh	10, 13, 14	17	4
3	Normative (komitmen normatif).	Perasaan moral karyawan untuk tetap setia pada organisasi	19, 20	18	3
		Keyakinan akan norma sebagai karyawan didalam organisasi	21, 22	24	3
			14	9	23

b. Uji Daya Beda Aitem Skala *Person Organization Fit*

Hasil analisis daya beda aitem pada skala *Person Organization Fit* dapat dilihat pada table 3.8 dibawah ini:

Tabel 3.8
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Person Organization Fit

No	Rix	No	Rix
1	0.834	11	0.864
2	0.815	12	0.748
3	0.888	13	0.858
4	0.890	14	0.834
5	0.881	15	0.882
6	0.875	16	0.869
7	0.768	17	0.870
8	0.864	18	0.861
9	0.810	19	0.864
10	0.493	20	0.919

Berdasarkan koefisien korelasi uji daya beda aitem *person organization fit* diatas menunjukkan bahwa semua aitem mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $>0,25$, oleh karena itu aitem yang terpilih tetap berjumlah 20 aitem yang ditunjukkan pada *blueprint* akhir *person organization fit*.

Tabel 3.9
Blueprint Akhir Person Organization Fit

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
	Value Congruence (kesesuaian nilai)	Kesesuaian karakteristik karyawan dengan deskripsi pekerjaan	1, 2	9, 14	4
		Kesesuaian nilai karyawan dengan fungsi-fungsi organisasi	3, 4	13, 15	4

	Goal Congruence (kesesuaian tujuan)	Kesesuaian karakter karyawan dengan visi dan misi organisasi	5, 6	16, 17	4
3.	Employee Need Fulfillment (pemuahan kebutuhan karyawan)	Organisasi memberikan pemenuhan kebutuhan karyawan	7, 8	12, 18	4
	Culture Personality Congruence (kesesuaian karakteristik kultur kepribadian)	Kesesuaian karyawan dengan budaya dan iklim organisasi	10, 11	19, 20	4
			10	10	20

4. Uji Realibilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai konsistensi perangkat alat ukur dalam memberikan hasil yang sama pada pengukuran yang berulang (Sugiyono, 2017). Suatu proses pengukuran dipandang tidak cermat jika ditemukan eror yang bersifat random dan bervariasi antar-individu, yang menyebabkan perbedaan skor lebih dipengaruhi oleh faktor eror ketimbang perbedaan keadaan yang sebenarnya. Dampaknya, alat ukur yang tidak cermat ini tidak akan menunjukkan stabilitas hasil saat digunakan pada periode waktu yang berbeda (Azwar S., 2016).

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas kedua skala dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Proses pengolahan data dibantu dengan program perangkat lunak *Statistical Package*

for Social Science (SPSS) version 32.0 for Windows dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 [1 - (S y_1^2 + S y_2^2) / S x^2]$$

Keterangan:

$S y_1^2$ dan $S y_2^2$ = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

$S x^2$ = Varian skor X

Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dikategorikan seperti tabel berikut:

Tabel 3.10
Klarifikasi Reabilitas Alfa Cronbach

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700-0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400-0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200-0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

a. Uji Reliabilitas Skala *Organizational Commitment*

Pada tahap pertama uji reliabilitas skala *organizational commitment*, diperoleh nilai = 0.923 yang menunjukkan skala ini memiliki reabilitas yang sangat tinggi. Uji reliabilitas skala *Organizational Commitment* dilakukan dalam dua tahap karena terdapat aitem dengan nilai $r_{ix} < 0,25$ yaitu nomor 23 sehingga perlu dilakukan uji ulang untuk menentukan hasil *Alpha Cronbach's*. Pada tahap kedua uji reliabilitas, nilai yang diperoleh adalah = 0.941 yang menunjukkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut ini.

Tabel 3.11

Klarifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's Skala Organizational Commitment

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
<i>Organizational Commitment</i>	0.923	0.941

b. Uji Reliabilitas Skala *Person Organization Fit*

Pada tahap pertama uji reliabilitas skala organizational commitment, diperoleh nilai = 0.980 yang menunjukkan skala ini memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Uji reliabilitas skala Person Organization Fit dilakukan dalam satu tahap karena semua aitem dengan nilai $r_{ix} > 0,25$. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.12 berikut ini.

Tabel 3.12

Klarifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's Skala Person Organization Fit

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
<i>Person Organization Fit</i>	0.980	0.980

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk menguji hipotesis. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Proses Pengolahan Data

Fatihuddin (2020) menyatakan pengolahan data merupakan proses akumulasi data menggunakan rumus atau teknik tertentu.

a. Editing

Editing adalah proses dalam memeriksa kejelasan dan kelengkapan instrument akumulasi data. Hal ini seperti dilakukan pada kuesioner yang telah diisi responden untuk mencari ketidaksesuaian atau kesalahan dalam pengisian. Peneliti melakukan editing pada *Microsoft Excel* untuk melakukan pengeditan pada jawaban sampel guna mempermudah untuk mengetahui data demografi, seperti kesalahan pengisian pada bagian berat badan dan juga pada pemilihan kelas.

b. Coding

Coding adalah identifikasi dan klasifikasi seluruh pertanyaan pada alat akumulasi data sesuai variabel yang dipilih. Tahap coding ini dilakukan setelah editing yang mencakup memberikan code atau angka pada kolom kuesioner dan variabel yang disebutkan pada kuesioner. Untuk melakukan proses *coding* peneliti menggunakan *Microsoft Excel* dimana melakukan pengkodean pada jawaban sampel sesuai ketentuan pada jawaban *favorable* dan *unfavorable*. Kemudian pada data demografi penulis memberikan kode coding kepada jenis kelamin untuk mengklasifikasikan antara laki-laki dengan wanita.

c. Kalkulasi

Kalkulasi adalah proses menghitung data yang telah dikumpulkan dengan metode seperti menambah, mengurangi, mengkalikan, atau membagi. Pemilihan metode tersebut telah disesuaikan dengan tujuan penelitian dan model analisis dalam penelitian ini. Untuk melakukan proses kalkulasi,

peneliti menggunakan *Microsoft Excel* dimana melakukan penjumlahan total jawaban sampel keseluruhan setelah menyelisih atau membuang aitem yang gugur. Untuk memperoleh nilai total menggunakan rumus sum.

d. Tabulasi

Tabulasi adalah mencatat atau menginput data dalam induk penelitian. Penelitian ini menggunakan *Microsoft Word*, *Microsoft Excel* dan *SPSS* versi 32.0 pada sistem operasi *Windows*. Kuesioner yang telah diisi diinput pada tools tersebut. Peneliti melakukan tahap tabulasi dengan memindahkan hasil data pada penelitian yang telah dilakukan pengkodean *favorable* dan *unfavorable* di *Microsoft Excel* kemudian dipindahkan ke *SPSS* versi 32.0 pada sistem operasi *Windows* untuk mencari nilai reliabilitas dan uji daya beda aitem.

Teknik analisis data adalah cara untuk menguji hipotesis. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2017) Uji normalitas sebaran merupakan Teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, analisis data yang dilakukan adalah secara non-parametrik dengan menggunakan Teknik *statistic One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program *SPSS* versi 32.0 for *Windows*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika nilai ($p > 0,05$).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan pendekatan yang berbeda yaitu teknik statistik *Skewness* dan rasio *Kurtosis* dengan SPSS 32.0 for Windows apabila hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan data yang tidak berdistribusi normal. Tingkat kemencengan suatu distribusi data disebut *skewness* sedangkan tingkat kemiringan suatu distribusi data disebut *kurtosis*. Field (2013) menyatakan bahwa *skewness* menunjukkan kemencengan data penelitian dan *kurtosis* menunjukkan bentuk sebaran data penelitian. Data penelitian dianggap normal apabila titik data tidak menceng dan tidak terlalu gemuk maupun terlalu kurus. Batas toleransi *skewness* dan *kurtosis* yang masih dianggap normal adalah antara - 1,96 sampai 1,96 (dibulatkan -2 sampai 2). Adapun Field (2009) menyatakan jika sampel kecil (<200), maka uji normalitas dilakukan dengan membagi nilai *Skewness* dan *Kurtosis* dengan standar erornya.

b. Uji Linieritas

Setelah menguji normalitas data, peneliti kemudian melanjutkan dengan uji linearitas. Pengujian ini berfungsi sebagai prasyarat untuk melihat apakah pola hubungan antar-data bersifat garis lurus (linier). Uji linearitas ini menjadi landasan sebelum menggunakan analisis regresi linear. Merujuk pada Noor (2012), di dalam analisis regresi, unsur yang posisinya dipengaruhi oleh faktor lain dinamakan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Untuk uji linieritas pada program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 32.0 for windows* digunakan *test for*

linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada *linearity* <0,05 (Purnomo, 2017).

c. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa *Person Organization Fit* berkorelasi terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh, dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Menurut (Sarwono, 2017) jika angka signifikan <0,05 artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua tersebut. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan computer program *SPSS version 32.0 for windows*.

Rumusan Korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 2016) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y
$\sum xy$	= Jumlah perkalian x dengan y
$\sum x$	= Jumlah skor skala variabel x
$\sum y$	= Jumlah skor skala variabel y
N	= Banyaknya subjek

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman Product Moment (non-parametik)*, dengan catatan asumsi normalitas data terpenuhi. Apabila data menunjukkan distribusi yang tidak

normal, maka analisis data akan dialihkan menggunakan uji korelasi *Rank Pearson* sebagai alternative parametrik.



BAB IV **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Pada saat melaksanakan penelitian, peneliti mengajukan surat izin penelitian di bagian Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 27 April 2026. Kemudian peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian pada tanggal 28 April 2026 kepada *supervisor* Suzuya Mall Banda Aceh untuk mendapatkan izin penelitian pada Suzuya Mall Banda Aceh.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini menggunakan *Try Out* terpakai. *Try Out* terpakai adalah hasil uji coba aitem yang langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2006). Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 28 April hingga 3 Mei 2026 selama 6 hari dimana penelitian dilakukan dengan mengirimkan link *google form* kepada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh sebanyak 61 orang. Link *google form* disebar melalui grup karyawan, peneliti juga menyebarkan link *google form* secara personal kepada karyawan melalui *platform whatsapp*. Setelah skala penelitian terkumpulkan sesuai jumlah sampel.

Selanjutnya, peneliti dapat melakukan analisis data dengan program SPSS versi 32.0 pada sistem operasi *windows*.

B. Deskripsi data penelitian

1. Demografi penelitian

Penelitian menggunakan populasi karyawan disuzuya mall Banda Aceh sebanyak 158 karyawan, data tersebut diperoleh dari *website* resmi *Suzuya Group*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 61 karyawan. Berikut data demografi yang diperoleh pada penelitian ini.

a. Sampel berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sampel laki laki berjumlah 22 orang dan sampel perempuan berjumlah 39 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan. Data demografi jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	36,1%
Perempuan	39	63,9%
Total	61	100%

b. Sampel Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategorisasi usia pada penelitian ini, sampel terdiri dari usia 17-37 tahun. Pada penelitian ini sampel didominasi oleh karyawan usia 24 tahun dengan jumlah 14 orang (23,0%) dan 25 tahun dengan jumlah 14 orang (23,0%). Berikut tabel demografi usia 4.2.

Tabel 4.2
Data Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 tahun	1	1,6%
20 tahun	2	3,3%
21 tahun	5	8,2%
22 tahun	1	1,6%
23 tahun	5	8,2%
24 tahun	14	23,0%
25 tahun	14	23,0%
26 tahun	3	4,9%
27 tahun	2	3,3%
28 tahun	3	4,9%
29 tahun	3	4,9%
30 tahun	3	4,9%
31 tahun	1	1,6%
33 tahun	1	1,6%
34 tahun	1	1,6%
35 tahun	1	1,6%
37 tahun	1	1,6%
Total	61	100%

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Hasil Penelitian

Pembagian pada kategorisasi sampel yang digunakan peneliti merupakan berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang atau ordinal. Menurut azwar (2012) kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok dimana posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor sampel berdasarkan satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara sampel selama penetapan itu berada dalam

pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, tinggi.

a. Skala *Organizational Commitment*

Analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *Organizational Commitment*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Data Penelitian Skala Organizational Commitment

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Organizational Commitment</i>	115	23	69	15,3	111	46	80,00	13,15

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.3, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 23, maksimal 115, mean 69, dan standar deviasi 15,3. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 46, maksimal 111, mean 80.00, dan standar deviasi 13,15. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi

jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala *organizational commitment*.

Berikut rumus pengkategorisasian:

Rendah : $X < (M - 1SD)$
 Sedang : $(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$
 Tinggi : $(M - 1SD) < X$

Keterangan:

M : Mean empirik pada skala
 SD : Standar deviasi empirik
 X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *organizational commitment* adalah sebagaimana pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Kategorisasi skala organizational commitment

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 66,85$	7	11,5%
Sedang	$66,85 \leq X < 93,15$	50	82,0%
Tinggi	$93,15 \leq X$	4	6,6%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi skala *organizational commitment* pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa yang berada pada kategori rendah sebanyak 7 orang (11,5%), kategori sedang sebanyak 50 orang (82,0%) dan kategori tinggi sebanyak 4 orang (6,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi *organizational commitment* pada karyawan di Suzuya Mall Kota Banda Aceh paling banyak berada pada kategori sedang.

b. Skala *Person Organization Fit*

Analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di

lapangan) dari variabel *Person Organization Fit*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 *Deskripsi Data Penelitian Skala Perosn Organization Fit*

Variabel	Data Hipotik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Person Organization Fit</i>	100	20	60	13,3	100	40	72,93	13,39

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.5, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 20, maksimal 100, mean 60, dan standar deviasi 13,3. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 40, maksimal 100, mean 72,93, dan standar deviasi 13,39. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala *person organization fit*.

Berikut rumus pengkategorisasian:

Rendah : $X < (M - 1SD)$

Sedang : $(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$

Tinggi : $(M - 1SD) < X$

Keterangan:

M : Mean empirik pada skala

SD : Standar deviasi empirik

X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *person organization fit* adalah sebagaimana pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Kategorisasi skala person organization fit

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 59,54$	4	6.6 %
Sedang	$59,54 \leq X < 86,32$	51	83.6 %
Tinggi	$86,32 \leq X$	6	9.8 %

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi skala *person organization fit* pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa yang berada pada kategori rendah sebanyak 4 orang (6,6 %), kategori sedang sebanyak 51 orang (83,6 %) dan kategori tinggi sebanyak 6 orang (9,8 %). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi *person organization fit* pada karyawan di Suzuya Mall Kota Banda Aceh paling banyak berada pada kategori sedang.

2. Uji Prasyarat

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang diolah menggunakan SPSS. Aturan yang digunakan adalah $p > 0,05$ maka data distribusi secara normal. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka dinyatakan tidak berdistribusi secara

normal. Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

<i>Variabel Penelitian</i>	<i>Koefisien K-S</i>	<i>p</i>
<i>Organizational Commitment</i>	0,115	0,000
<i>Person Organization Fit</i>	0,184	0,000

Berdasarkan data tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa variabel *Organizational Commitment* menunjukkan data berdistribusi tidak normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0,115 dan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Adapun data penelitian pada variabel *Person Organization Fit* berdistribusi tidak normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0,184 dan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi tidak normal dan tidak memenuhi kaidah uji normalitas, sehingga hasil penelitian ini dapat diartikan tidak normal dan tidak dapat digeneralisasikan dalam penelitian ini.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat jika $p < 0,05$ maka hubungannya linear. Hasil uji linearitas hubungan kedua variabel penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	Linearity	p
<i>Organizational Commitment</i>	315.55	0,000
<i>Person Organization Fit</i>		

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F *linearity* kedua variabel di atas yaitu sebesar 315,55 dengan nilai p 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linier dan tidak menyimpang dari garis lurus dan terdapat hubungan linier antara variabel *organizational commitment* dengan *person organization fit* pada karyawan Suzuya Mall Kota Banda Aceh.

D. Hasil Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis korelasi *product moment* dari *Spearman*. Hal ini karena variabel penelitian berdistribusi normal. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	r	p
<i>Organizational Commitment</i>	0,770	0,001
<i>Person Organization Fit</i>		

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien r sebesar 0,770, hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *Person Organization Fit* dengan *Organizational Commitment*. Semakin tinggi *Person Organization Fit* maka semakin tinggi pula *Organizational Commitment*. Sebaliknya, semakin rendah *person organization fit* maka

semakin rendah pula *organizational commitemnt* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan positif dan sangat signifikan sehingga hipotesis dapat diterima.

E. Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa *Person Organization Fit* memiliki hubungan sangat erat dengan *Organizational Commitment*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2010) bahwa terdapat hubungan antara *person organization fit* dengan *organizational commitment*.

Berdasarkan hasil penelitian data demografi menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan 39 orang (63,9%) dan karyawan laki laki 22 orang (36,1 %).

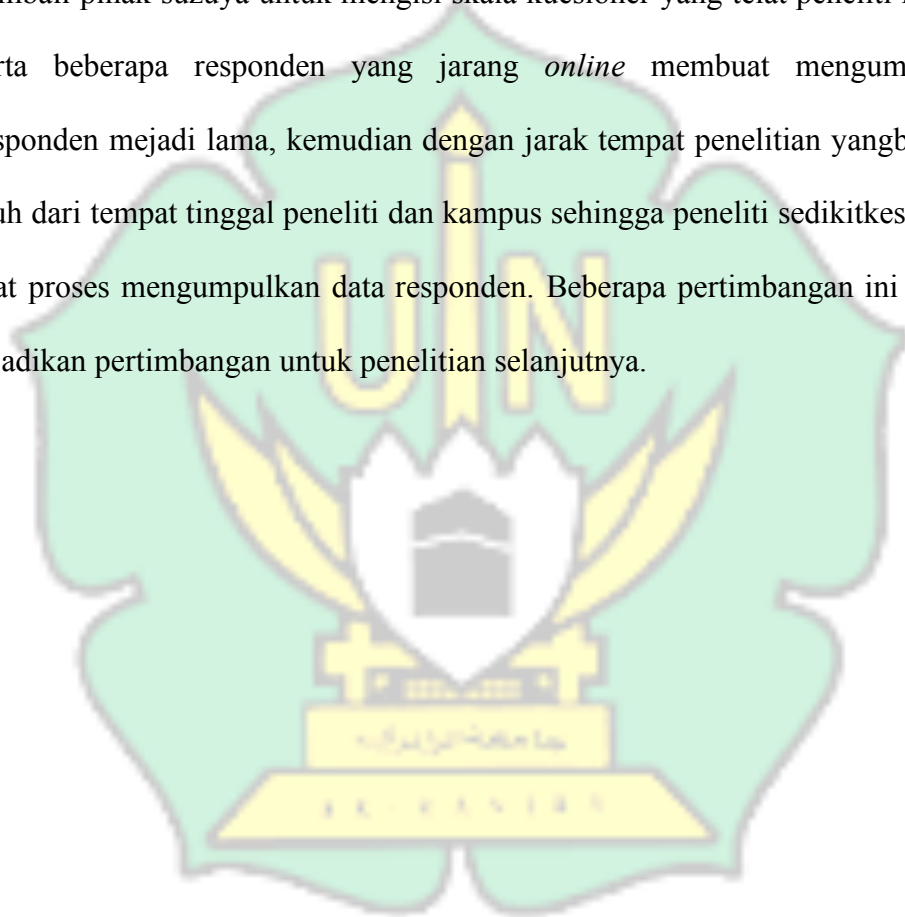
Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *person organization fit* dengan *organizational commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis korelasi dari *Spearman* menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *person organization fit* dengan *organizational commitment* yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi rho (p) yaitu 0,001 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi (r) = 0,770 yang berarti terdapat korelasi antara kedua variabel atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *person organization fit* dengan *organizational comitment*. Hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *person*

organization fit maka semakin tinggi pula *organizational commitment* yang berarti semakin baik pula komitmen karyawan pada Suzuya Mall Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah *person organization fit* maka semakin rendah pula *organizational commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Hal ini sejalan dengan pengamatan peneliti terhadap karyawan Suzuya Mall Banda Aceh.

Dilihat dari kategorisasi skala *Organizational Commitment* pada sampel penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan Suzuya Mall Banda Aceh memiliki tingkat *organizational commitment* pada kategorisasi rendah yaitu berjumlah 7 orang (11,5%), sedangkan pada kategorisasi sedang sebanyak 50 orang (82,0%) dan kategorisasi tinggi sebanyak 4 orang (6,6%). Untuk *person organization fit* pada kategorisasi rendah berjumlah 4 orang (6,6%), sedangkan untuk kategorisasi sedang sebanyak 51 orang (83,6%) dan pada kategorisasi tinggi yaitu sebanyak 6 orang (9,8%). Artinya variabel *organizational commitment* dengan *person organization fit* pada sampel penelitian ini mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational commitment* (komitmen organisasi) pada karyawan diduga dipengaruhi oleh *person organization fit* (kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi), sehingga *person organization fit* memiliki kontribusi dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Selama proses pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan yaitu, proses administrasi yang memakan waktu lama seperti lamanya *feedback* izin penelitian dari Suzuya Mall Banda Aceh. Pada pelaksanaan pengambilan data, responden menunda pengisian kuesioner sehingga mengharuskan peneliti untuk mengingatkan kembali pihak suzuya untuk mengisi skala kuesioner yang telat peneliti kirim, serta beberapa responden yang jarang *online* membuat mengumpulkan responden menjadi lama, kemudian dengan jarak tempat penelitian yang berada jauh dari tempat tinggal peneliti dan kampus sehingga peneliti sedikitkesulitan saat proses mengumpulkan data responden. Beberapa pertimbangan ini dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,770 dengan nilai signifikan 0,001 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *person organization fit* dengan *organizational commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Hal ini berarti semakin tinggi *person organization fit* maka semakin tinggi pula *organizational commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah *person organization fit* maka semakin rendah *organizational commitment* pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan guna kepentingan praktis dan teoritis bagi masyarakat maupun peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Suzuya Mall Banda Aceh

Karyawan disarankan dapat lebih aktif mendalami visi, misi, dan budaya kerja yang diterapkan di Suzuya Mall guna memperkuat keselarasan nilai pribadi dengan organisasi, serta membangun hubungan profesional yang positif dengan rekan kerja maupun atasan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih suportif dan meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, karyawan disarankan untuk senantiasa menyelaraskan tujuan profesional pribadi dengan

tujuan perusahaan guna menumbuhkan rasa memiliki yang lebih kuat, serta proaktif dalam memanfaatkan berbagai peluang pengembangan diri yang disediakan oleh manajemen agar merasa lebih kompeten dan memiliki kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.

2. Bagi Pihak Manajemen Suzuya Mall Banda Aceh

Manajemen disarankan untuk mengoptimalkan proses rekrutmen dan masa orientasi dengan memastikan bahwa calon karyawan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan budaya organisasi sejak awal, yang bertujuan untuk menjamin tingkat *Person-Organization Fit* yang tinggi dan meningkatkan retensi karyawan. Di sisi lain, pemberian bentuk apresiasi dan motivasi yang berkelanjutan kepada karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi sangat diperlukan untuk mempertahankan loyalitas serta memperkuat rasa keterikatan emosional karyawan terhadap Suzuya Mall di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah sampel atau menggunakan lokasi penelitian yang lebih beragam di sektor ritel lainnya guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian terkait keselarasan individu dan organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk mengontrol atau mengeksplorasi variabel-variabel demografis secara lebih spesifik, seperti masa kerja atau status kepegawaian, guna melihat dinamika perbedaan tingkat *Person-Organization Fit* dan komitmen kerja pada kategori karyawan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Agustista, P., & Arninda, A. (2025). *The effect of person-organization fit and job satisfaction on the organizational commitment of civil servants in the Education and Culture Department of Melawi Regency*. *Journal of Humanities and Social Studies*. Diunduh dari :

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss/article/view/12693?utm_source=chatgpt.com

Ainsworth M, Blehar MC, Waters E, & Wall S. (1969). *Patterns of attachment: A psychological study of the Strange Situation*. Erlbaum: Hillsdale, NJ.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bangsa, F. O. P., & Setyaningrum, R. P. (2024). *The influence of person organization fit (P-O Fit) and work environment on turnover intention mediated by organizational commitment of Gen Z employees at PT Asahi Sukses Industri*. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*. Diunduh dari :

https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara/article/view/20409?utm_source=chatgpt.com

Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). *Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB)*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071–2102.

Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2025). *Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional perawat*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*.

<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/415>

Fathmah Bagis, H., Hasanah, H., Widhiandono, H., & Haryanto, T. (2025). *The influence of personal factors, organizational factors, non-organizational factors and self-efficacy on the organizational*

commitment. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR).

<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/7584>

Hardayani, D. J. (2022) *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal BK Pendidikan Islam.

Hardayani, D. J. (2022) *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal BK Pendidikan Islam.

Harefa, C. E., & Dirbawanto, N. D. (2025). *The influence of person job fit and person organization fit on organizational commitment*. *Formosa Journal of Applied Sciences*. Diunduh dari :

https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjas/article/view/8035?utm_source=chatgpt.com

Haryati, E. & Widodo, A. P. (2025) *Pengaruh Person Organization Fit dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviordi PT Kereta Api Indonesia (PERSERO)*. Diunduh dari:
<https://journallaaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/view/7347/5814>

<https://about.me/suzuya>

https://id.wikipedia.org/wiki/Suzuya_Group

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss/article/view/12693?utm_source=chatgpt.com

Iqtishodiyah Journal. (2023). *Factors that influence organisational commitment in employees: A systematic literature review*. Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Diunduh dari :
<https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/iqtishodiyah/article/view/2199>

Kodarisman. (2025). *Dampak person-organization fit terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen (JIM)*. Diunduh dari :

https://jim.usk.ac.id/EKM/article/view/20298?utm_source=chatgpt.com

- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Lujunai, Y., Survival, & Mulyono. (2025). *The influence of job characteristics and individual characteristics on organizational commitment and implications on job satisfaction*. *Journal of Management Research and Studies*. Diunduh dari:
<https://jmrs.optima-science.com/index.php/jmrs/article/view/92>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Sih, D. A. (2010) *Model Person Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*.
- Seniati, (2002) *Person organization fit, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional*. *Technobiz: International Journal of Business*, 2(2), 64–69.
- Stefanus, R. & Sri, M. (2020) *Pengaruh Person-organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan IBI (Informatics And Business Institute) Darmajaya*. *Jurnal bisnis Dan Ekonomi*.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suzuya Group. *Our Story / About Suzuya*. suzuyagroup.com.
- Taylor, Shelley E., Letitia Anne Peplau & David O. Sears. (2009). *Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wardani, N. R., & Sawitri, D. R. (2023). *Hubungan antara person-organization fit dan keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat*. *Jurnal EMPATI*. Diunduh Dari:
https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/27466?utm_source=chatgpt.com



LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-975/Un.08/FPsi/Kp.00.4/04/2025

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2024/2025
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2024/2025 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 28 Mei 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama : Menunjuk Saudara 1. Julianto, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Rizka Dara Vonna, S. Psi.,M. Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Ratu Muqsilha
NIM/Prodi : 190901094 / Psikologi
Judul : Hubungan *Person Organization Fit* dengan *Organizational Commitment* pada Karyawan Suzuya Mall Banda Aceh

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 04 Juni 2025

AR - RANIRY
Dekan Fakultas Psikologi,

Muslim

- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY Banda Aceh
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B.806/Un.08/F.Psi.I /PP.00.9/4/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Pimpinan Suzuya Mall Banda Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 190901094

Nama : Ratu muqsitha

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Banda aceh, jeulingke jln. Teri

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN PERSON ORGANIZATION FIT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN SUZUYA MALL Banda Aceh**

Banda Aceh, 29 April 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 29 Mei 2026

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

SUZUYA MALL BANDA ACEH

Jl. Teuku Umar No. 1, Setui, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, 23243

Telepon: (0651) 42421 | Email: hr.admin@suzuya.co.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 154/HRD-SZ/BA/V/2026

Manajemen Suzuya Mall Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Ratu Muqsitha**
NIM : 190901094
Universitas : Universitas UIN Ar-raniry Banda Aceh

Telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di Suzuya Mall Banda Aceh terhitung mulai tanggal **29 April 2026** sampai dengan **3 Mei 2026**. Penelitian tersebut dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

"HUBUNGAN PERSON ORGANIZATION FIT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN SUZUYA MALL BANDA ACEH"

Selama melaksanakan penelitian, yang bersangkutan telah menunjukkan dedikasi, sikap yang baik, serta mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan Suzuya Mall Banda Aceh. Segala data dan informasi yang diperoleh selama penelitian ini hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 5 Mei 2026

Hormat kami,

Suzuya Mall Banda Aceh

Andika Pratama, S.E.

HR Manager

SKALA PENELITIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Perkenalkan saya Ratu Muqsitha mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi saya yang berjudul "Hubungan person organization fit dengan organizational commitment pada karyawan suzuya Banda Aceh". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan PO Fit dengan Organizational Commitment pada karyawan. Oleh karena itu saya mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Partisipasi Saudara/i dalam penelitian ini bersifat sukarela. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Pengisian skala ini diperkirakan membutuhkan waktu sekitar 5 menit. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam skala ini. Saudara/i diharapkan dapat mengisi jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Terima kasih atas kesediaan Saudara/i untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini. Bantuan dari Saudara/i sangat berarti bagi saya.

Hormat Saya, Ratu Muqsitha

INFORMED CONSENT

Dengan ini, saya menyatakan bahwa saya telah memahami tujuan penelitian ini dan bersedia berpartisipasi sebagai responden. Saya menyadari bahwa data yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

- Ya, Saya Bersedia

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk mengisi identitas Anda dibawah ini secara jelas dan benar. Sesuai dengan data diri yang sebenarnya.

Nama/Inisial (contoh : RM) _____

Jenis Kelamin

- Laki - laki
- Perempuan

Usia _____

SKALA PSIKOLOGI

Silahkan mengisi setiap pernyataan dalam skala ini dengan memilih jawaban yang paling sesuai dan paling mendekati dengan kondisi diri Anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, karena setiap jawaban mencerminkan pandangan dan pengalaman pribadi masing-masing individu.

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya didalam perusahaan ini.					
2	Saya senang mendiskusikan hal-hal terkait dengan perusahaan saya dengan orang-orang di luar perusahaan.					
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini juga masalah saya sendiri.					
4	Saya berpikir bahwa saya dapat dengan mudah tertarik pada perusahaan lain.					
5	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' didalam perusahaan saya.					
6	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan ini					
7	Perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.					
8	Rasa memiliki perusahaan kurang kuat saya rasakan.					
9	Saya tidak takut dengan apa yang dapat terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa mempersiapkan langkah berikutnya.					
10	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya.					
11	Banyak hal dalam hidup saya yang					

	akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang.					
12	Saya tidak akan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan saya sekarang.					
13	Bertahan pada perusahaan merupakan keinginan saya saat ini.					
14	Kecil kemungkinan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
15	Salah satu resiko meninggalkan perusahaan ini adalah kurang adanya alternative lain untuk melanjutkan karir.					
16	Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk perusahaan ini yaitu apabila saya berhenti akan memerlukan pengorbanan pribadi yang cukup besar karena perusahaan lain mungkin tidak memberikan manfaat sebesar yang saya dapatkan di sini.					
17	Saya berpikir ingin pindah karena melihat orang-orang belakangan ini sering berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain.					
18	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada perusahaan tempat dia bekerja.					
19	Berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sama sekali tidak etis bagi saya.					
20	Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk perusahaan ini yaitu karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasa ada kewajiban moral untuk tetap tinggal.					
21	Jika mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya					

	tidak akan merasa benar meninggalkan perusahaan saya.					
22	Saya diajari untuk mengedepankan nilai setia pada suatu perusahaan.					
24	Saya merasa bahwa menjadi seorang karyawan yang setia di sebuah perusahaan adalah pilihan yang berlebihan.					



No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kebutuhan intrinsik (kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri) saya dapat sesuai dengan nilai-nilai dalam perusahaan.					
2	Saya dapat bekerja secara professional didalam perusahaan ini.					
3	Saya dapat bersinergi / bekerja sama didalam perusahaan ini.					
4	Saya dapat bekerja dengan penuh integritas didalam perusahaan ini.					
5	Tujuan saya sebagai karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan ini.					
6	Tujuan saya sebagai karyawan sesuai dengan tujuan pemimpin dan rekan sekerja didalam perusahaan ini.					
7	Kebutuhan saya sebagai karyawan sesuai dengan kekuatan / fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja.					
8	Kebutuhan saya sebagai karyawan sesuai dengan sistem yang disediakan oleh perusahaan.					
9	Saya tidak dapat bekerja secara professional didalam perusahaan ini.					
10	Karakteristik kepribadian saya sebagai karyawan sangat sesuai dengan kualitas lingkungan internal perusahaan.					
11	Karakteristik kepribadian saya sebagai karyawan sesuai dengan kebiasaan perusahaan untuk menindak masalah.					
12	Saya merasa kebutuhan saya sebagai karyawan tidak sesuai dengan struktur dan sistem perusahaan.					
13	Saya merasa tidak dapat bekerja dengan penuh integritas didalam perusahaan ini.					
14	Saya merasa kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri saya tidak sesuai dengan nilai-nilai dalam perusahaan.					
15	Saya merasa tidak dapat bersinergi dan					

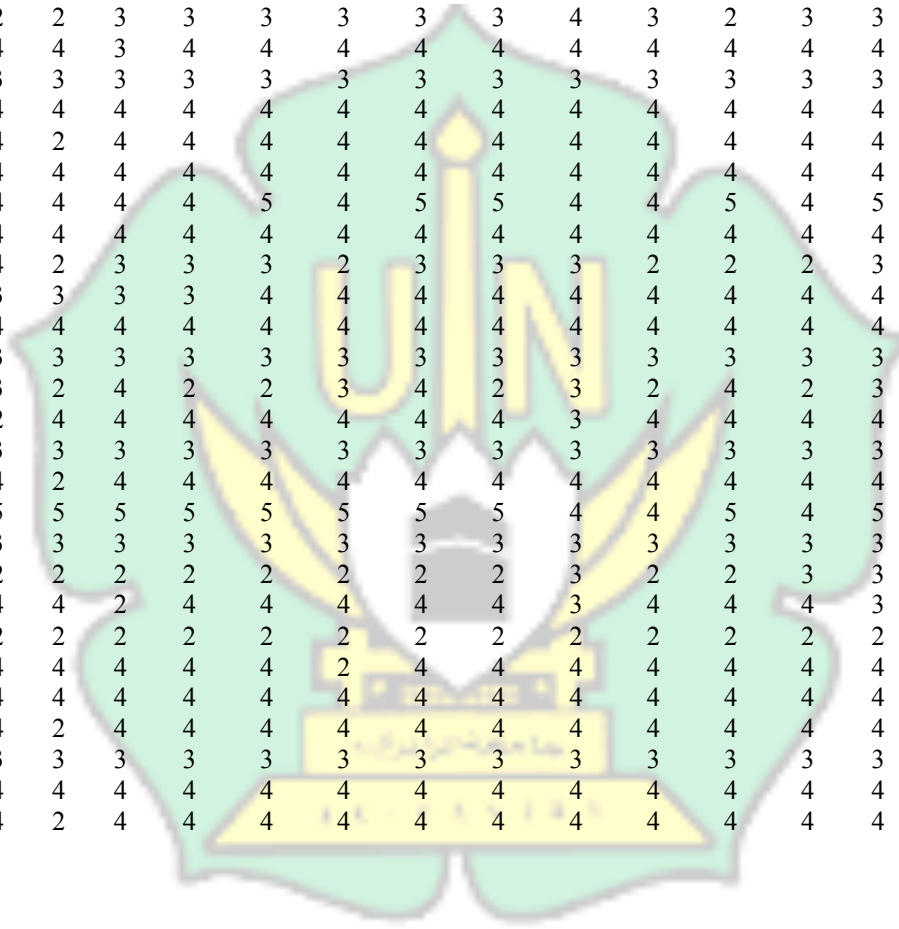
	bekerja sama dalam perusahaan ini.					
16	Tujuan saya sebagai karyawan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan ini.					
17	Tujuan saya sebagai karyawan tidak sesuai dengan tujuan pemimpin dan rekan sekerja didalam perusahaan ini					
18	Saya merasa kebutuhan saya sebagai karyawan tidak sesuai dengan kekuatan / fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dalam perusahaan ini.					
19	Saya merasa karakteristik kepribadian saya sebagai karyawan tidak sesuai dengan kualitas lingkungan internal perusahaan ini.					
20	Karakteristik kepribadian saya sebagai karyawan tidak sesuai dengan kebiasaan perusahaan dalam menindak permasalahan.					



Data Try Out Organizational Commitment

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	19	y20	y21	y22	y23	y24
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3
4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
5	3	4	5	1	3	5	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2
5	5	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2	4	2
3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5
4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5
4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3
2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4
3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	2	4
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2
3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4
5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	1	5
5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	1	5
5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5
3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	5	4

4 4 4 2 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 2 4
3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4
2 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 4 3 2 3 3 3 4 3 3 3
3 3 4 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 3
3
4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4
4 3 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4
4 2 4
4 2 4
4 2 4
4 4 5 1 3 3 4 2 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 4 3 3 3 3
3 3 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 2 3
4 5 4 3 2 4
3
3 4 3 3 3 2 3 2 4 2 2 3 4 2 3 2 4 2 3 4 2 3 3 4
4 4 4 2 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 2 4
3
4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4
5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 1 4
3
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 3 3 2 3 2
4 4 4 2 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 2 4
2 4 2
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4
4 2 4
4 4 4 3 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4
3
4 2 4
4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4



Data Try Out Person Organization Fit

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Tabulasi Penelitian *Organizational Commitment*

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	19	y20	y21	y22	y24	TOTAL
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	66
4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	85
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	78
5	3	4	5	1	3	5	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	66
5	5	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	57
3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	73
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	87
4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	81
4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	111
4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	74
2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	57
4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	85
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89
3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	69
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	75
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	89
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	92
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	80
3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	76
5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	79
5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	79
5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	102

**Uji reliabilitas dan uji daya beda aitem skala Organizational Commitment
sebelum digugurkan**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.6500	.77733	60
VAR00002	3.4333	.78905	60
VAR00003	3.4833	.92958	60
VAR00004	3.2667	.97192	60
VAR00005	3.4833	.89237	60
VAR00006	3.5333	.79119	60
VAR00007	3.5833	.82937	60
VAR00008	3.2667	.95432	60
VAR00009	3.4000	.86749	60
VAR00010	3.4000	.90573	60
VAR00011	3.4500	.89110	60
VAR00012	3.2833	.95831	60
VAR00013	3.7000	.74333	60
VAR00014	3.6167	.80447	60
VAR00015	3.3500	.87962	60
VAR00016	3.3667	.91996	60
VAR00017	3.5333	.85304	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00018	3.4833	.85354	60
VAR00019	3.4667	.96492	60
VAR00020	3.7333	.79972	60
VAR00021	3.4833	.99986	60
VAR00022	3.7333	.73338	60
VAR00023	2.3833	.82527	60
VAR00024	3.4833	.87317	60

Item-Total Statistics

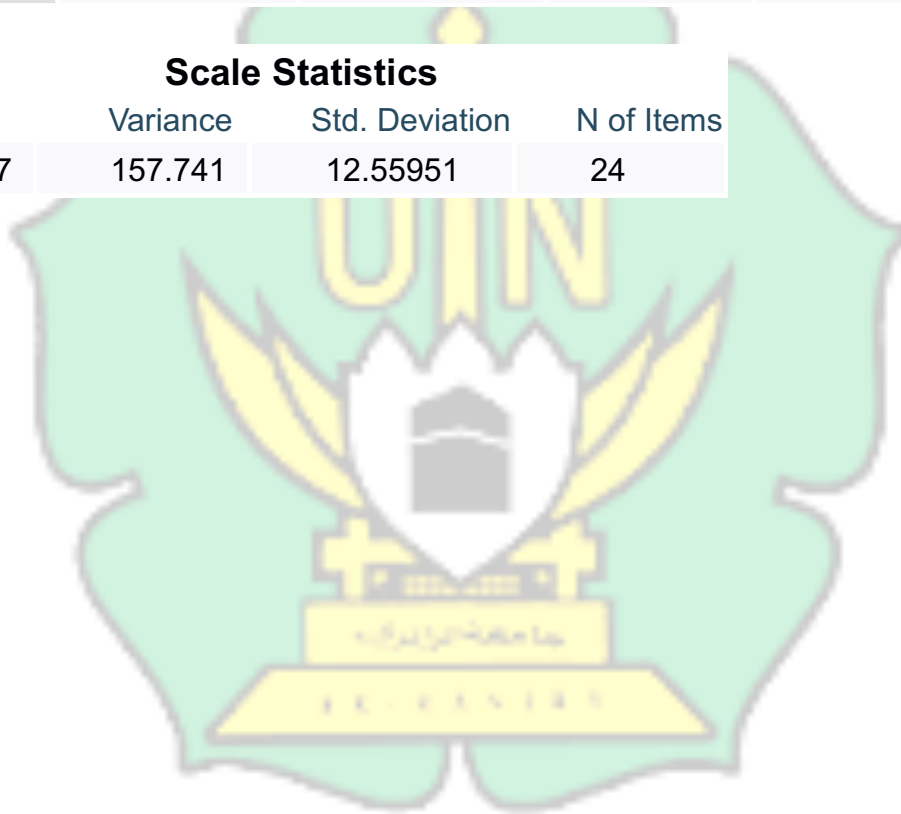
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78.9167	144.078	.700	.918
VAR00002	79.1333	149.270	.407	.923
VAR00003	79.0833	142.417	.652	.918
VAR00004	79.3000	146.078	.456	.922
VAR00005	79.0833	143.671	.621	.919
VAR00006	79.0333	144.372	.670	.918
VAR00007	78.9833	146.457	.528	.921
VAR00008	79.3000	145.434	.495	.921
VAR00009	79.1667	144.141	.617	.919
VAR00010	79.1667	140.650	.757	.916
VAR00011	79.1167	140.918	.758	.917
VAR00012	79.2833	143.495	.581	.920
VAR00013	78.8667	142.592	.822	.916
VAR00014	78.9500	141.777	.800	.916
VAR00015	79.2167	148.749	.383	.923
VAR00016	79.2000	142.298	.665	.918
VAR00017	79.0333	143.558	.658	.918
VAR00018	79.0833	146.925	.488	.921

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00019	79.1000	142.227	.634	.919
VAR00020	78.8333	142.650	.757	.917
VAR00021	79.0833	143.739	.542	.921
VAR00022	78.8333	144.480	.722	.918
VAR00023	80.1833	173.813	-.770	.940
VAR00024	79.0833	144.688	.585	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.5667	157.741	12.55951	24



Uji Reliabilitas dan Uji Daya Beda Aitem Skala Person Organization Fit Sebelum Digugurkan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.6333	.78041	60
VAR00002	3.8000	.73184	60
VAR00003	3.7500	.72778	60
VAR00004	3.7333	.73338	60
VAR00005	3.7000	.74333	60
VAR00006	3.6167	.76117	60
VAR00007	3.6833	.79173	60
VAR00008	3.7000	.76579	60
VAR00009	3.7333	.77824	60
VAR00010	3.4500	.85222	60
VAR00011	3.5667	.78905	60
VAR00012	3.5833	.82937	60
VAR00013	3.6333	.82270	60
VAR00014	3.5833	.82937	60
VAR00015	3.6167	.82527	60
VAR00016	3.7167	.78312	60
VAR00017	3.6500	.81978	60
VAR00018	3.6667	.81650	60
VAR00019	3.6833	.81286	60
VAR00020	3.6500	.77733	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.5167	162.390	.834	.979
VAR00002	69.3500	163.791	.815	.979
VAR00003	69.4000	162.583	.888	.978
VAR00004	69.4167	162.417	.890	.978
VAR00005	69.4500	162.353	.881	.978
VAR00006	69.5333	162.050	.875	.978
VAR00007	69.4667	163.406	.768	.979
VAR00008	69.4500	162.150	.864	.978
VAR00009	69.4167	162.891	.810	.979
VAR00010	69.7000	167.976	.493	.982
VAR00011	69.5833	161.637	.864	.978
VAR00012	69.5667	163.063	.748	.979
VAR00013	69.5167	161.000	.858	.978
VAR00014	69.5667	161.334	.834	.979
VAR00015	69.5333	160.456	.882	.978
VAR00016	69.4333	161.673	.869	.978
VAR00017	69.5000	160.831	.870	.978
VAR00018	69.4833	161.068	.861	.978
VAR00019	69.4667	161.101	.864	.978
VAR00020	69.5000	160.864	.919	.978

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73.1500	179.587	13.40102	20

Uji Reliabilitas dan Uji Daya Beda Aitem Skala Organizational Commitment Sesudah Digugurkan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.6393	.77530	61
VAR00002	3.4262	.78441	61
VAR00003	3.4754	.92388	61
VAR00004	3.2623	.96439	61
VAR00005	3.4754	.88707	61
VAR00006	3.5246	.78754	61
VAR00007	3.5738	.82581	61
VAR00008	3.2623	.94695	61
VAR00009	3.3934	.86176	61
VAR00010	3.3934	.89961	61
VAR00011	3.4426	.88552	61
VAR00012	3.2787	.95098	61
VAR00013	3.6885	.74254	61
VAR00014	3.6066	.80164	61
VAR00015	3.3443	.87341	61
VAR00016	3.3607	.91347	61
VAR00017	3.5246	.84866	61
VAR00018	3.4754	.84866	61
VAR00019	3.4590	.95871	61
VAR00020	3.7213	.79856	61
VAR00021	3.4754	.99342	61
VAR00022	3.7213	.73328	61
VAR00023	3.4754	.86807	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76.3607	158.568	.707	.937
VAR00002	76.5738	164.382	.396	.941
VAR00003	76.5246	157.020	.652	.938
VAR00004	76.7377	160.597	.468	.941
VAR00005	76.5246	158.087	.632	.938
VAR00006	76.4754	158.887	.678	.938
VAR00007	76.4262	161.082	.534	.940
VAR00008	76.7377	160.097	.500	.940
VAR00009	76.6066	158.643	.626	.938
VAR00010	76.6066	155.343	.750	.936
VAR00011	76.5574	155.584	.751	.936
VAR00012	76.7213	158.371	.572	.939
VAR00013	76.3115	156.951	.831	.936
VAR00014	76.3934	156.143	.808	.936
VAR00015	76.6557	163.696	.381	.942
VAR00016	76.6393	156.934	.664	.938
VAR00017	76.4754	158.020	.667	.938
VAR00018	76.5246	161.454	.500	.940
VAR00019	76.5410	156.686	.640	.938
VAR00020	76.2787	156.771	.778	.936
VAR00021	76.5246	158.320	.546	.940
VAR00022	76.2787	158.671	.745	.937
VAR00023	76.5246	159.287	.590	.939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.0000	172.967	13.15168	23

Uji Reliabilitas dan Uji Daya Beda Aitem Skala Person Organization Fit Sesudah Digugurkan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.6230	.77812	61
VAR00002	3.7869	.73291	61
VAR00003	3.7377	.72805	61
VAR00004	3.7213	.73328	61
VAR00005	3.6885	.74254	61
VAR00006	3.6066	.75892	61
VAR00007	3.6721	.78996	61
VAR00008	3.6885	.76466	61
VAR00009	3.7213	.77741	61
VAR00010	3.4426	.84705	61
VAR00011	3.5574	.78580	61
VAR00012	3.5738	.82581	61
VAR00013	3.6230	.81984	61
VAR00014	3.5738	.82581	61
VAR00015	3.6066	.82217	61
VAR00016	3.7049	.78197	61
VAR00017	3.6393	.81717	61
VAR00018	3.6557	.81415	61
VAR00019	3.6721	.81079	61
VAR00020	3.6393	.77530	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.3115	162.251	.836	.979
VAR00002	69.1475	163.561	.818	.979
VAR00003	69.1967	162.394	.889	.978
VAR00004	69.2131	162.237	.892	.978
VAR00005	69.2459	162.189	.882	.978
VAR00006	69.3279	161.924	.876	.978
VAR00007	69.2623	163.230	.772	.979
VAR00008	69.2459	161.989	.866	.979
VAR00009	69.2131	162.704	.813	.979
VAR00010	69.4918	167.821	.496	.982
VAR00011	69.3770	161.539	.865	.979
VAR00012	69.3607	162.934	.750	.980
VAR00013	69.3115	160.885	.859	.979
VAR00014	69.3607	161.234	.835	.979
VAR00015	69.3279	160.357	.883	.978
VAR00016	69.2295	161.513	.871	.979
VAR00017	69.2951	160.711	.871	.979
VAR00018	69.2787	160.938	.863	.979
VAR00019	69.2623	160.963	.866	.979
VAR00020	69.2951	160.745	.920	.978

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.93 44	179.4 29	13.39511	20

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

skala1

N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.00
	Std. Deviation	13.152
		2
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.107
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

skala2

N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.93
	Std. Deviation	13.395
		5
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.184
	Negative	-.123
Test Statistic		.184
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases		Excluded		Total	
	Included					
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
skala1 *	61	100.0	0	0.0%	61	100.0
skala2		%				%

Report

skala1	Mean	N	Std. Deviation
skala2			
40	48.50	2	3.536
42	63.00	1	.
57	69.00	1	.
60	70.50	8	4.660
61	57.00	1	.
62	81.00	2	11.314
63	57.00	1	.
65	80.00	1	.
66	78.00	2	12.728
67	71.00	4	4.082
68	76.00	2	4.243
70	76.50	2	10.607
72	66.00	2	.000
74	89.00	1	.
75	75.00	1	.
77	81.00	1	.
78	90.33	3	1.528
79	76.00	1	.
80	89.06	18	2.555
86	78.00	1	.
96	79.00	2	.000
100	105.75	4	5.560
Total	80.00	61	13.152

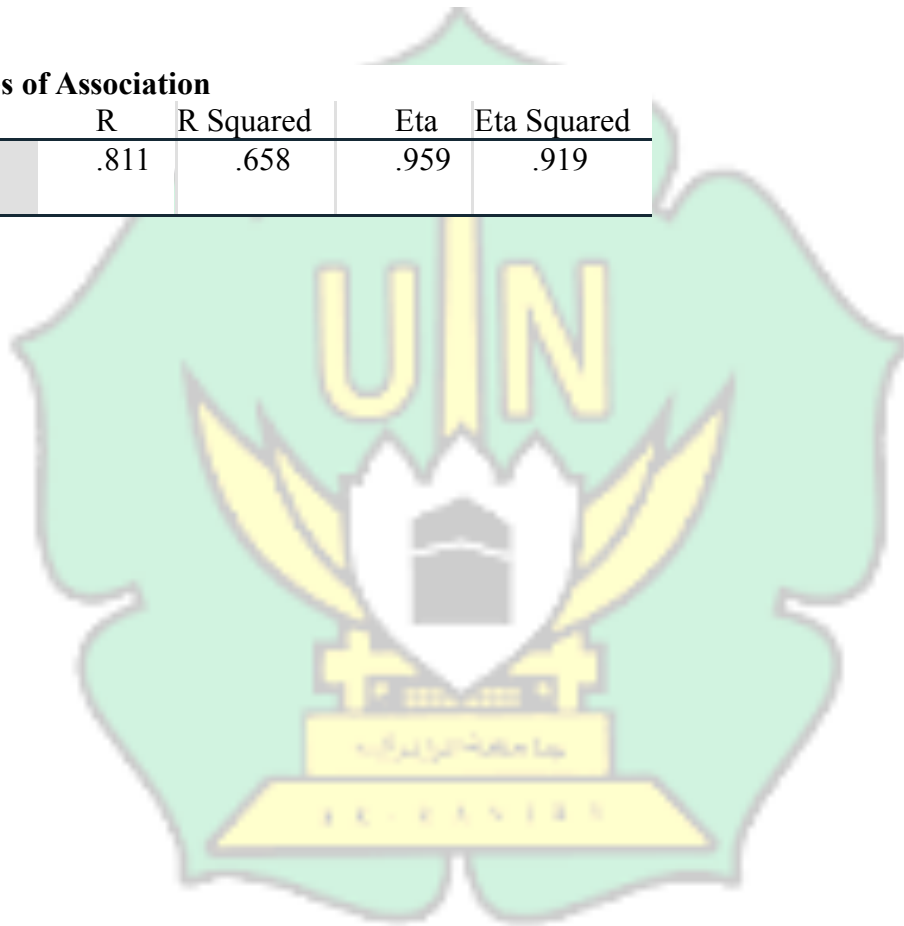


ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
skala1 *	Between(Combined) Groups	9534.639	21	454.030	20.996	.000
	Linearity	6823.689	1	6823.689	315.551	.000
skala2	Deviation from Linearity	2710.950	20	135.548	6.268	.000
Within Groups		843.361	39	21.625		
Total		10378.000	60			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
skala1 *	.811	.658	.959	.919
skala2				



UJI HIPOTESIS

(Non Parametric)

Correlations

			skala1	skala2
Spearman's rho	skala1	Correlation Coefficient	1.000	.770***
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	61	61
	skala2	Correlation Coefficient	.770***	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	61	61

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

