

**SKRIPSI**

**ANALISIS KESESUAIAN INDIVIDU DENGAN PEKERJAAN DAN  
ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DI HOTEL MELIA BALI INDONESIA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disusun untuk melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali**

**Oleh:**

**Stella Sinthya Dewi**

**NIM. 2015744007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

**SKRIPSI**

**ANALISIS KESESUAIAN INDIVIDU DENGAN PEKERJAAN DAN  
ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DI HOTEL MELIA BALI INDONESIA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disusun untuk melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali**

**Oleh:**

**Stella Sinthya Dewi**

**NIM. 2015744007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi di Hotel Melia Bali Indonesia
2. Pelaksana :
  - a. Nama : Stella Sinthya Dewi
  - b. NIM : 2015744007
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 12 Juli 2024

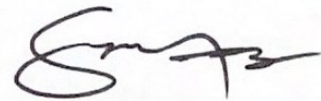
Menyetujui,

Pembimbing I,



Prof. Drs. I.B. Putu Suamba, MA., Ph.D.  
NIP. 196312311992031013

Pembimbing II,



I Wayan Siwantara, SE., M.M.  
NIP. 196503071992031002

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

ANALISIS KESESUAIAN INDIVIDU DENGAN PEKERJAAN DAN  
ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI MEDIASI DI HOTEL MELIA BALI INDONESIA

Oleh:

Stella Sinthya Dewi

NIM. 2015744007

Disahkan:

Ketua Penguji

Prof. Drs. I.B. Putu Suamba, MA., Ph.D.

NIP. 196312311992031013

Penguji I,



Ni Wayan Sumetri, SE., M.Agb.

NIP. 196403131990032003

Penguji II,



Drs. I Ketut Yasa, MM.

NIP. 196102271990031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA.,Ph.D

NIP. 196409291990032003

Badung, 12 Agustus 2024

Ketua Prodi Manajemen  
Bisnis Internasional

Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M

NIP. 197612032008122001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *Just Keep Swimming*

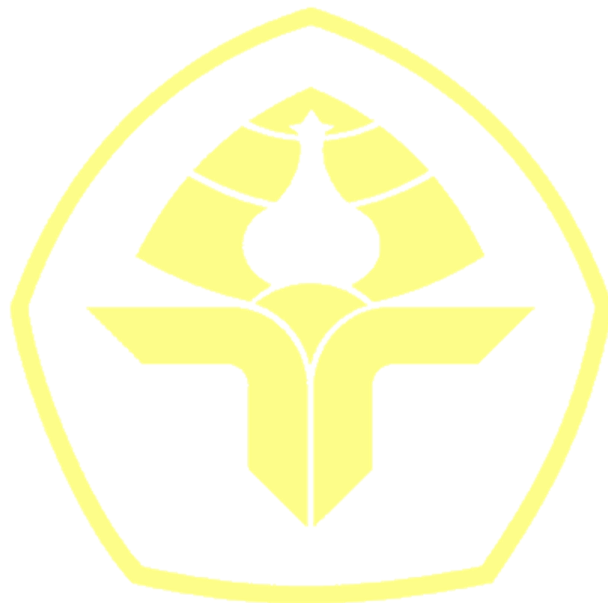
Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatnyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi di Hotel Melia Bali Indonesia” tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orangtua dan Kakak saya tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, didikan, dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan peneliti.
2. Sahabat – sahabat terbaik saya yang telah membantu, mendengar keluh kesah, kebersamaan dan semangat yang diberikan.
3. Pasangan saya yang telah senantiasa mendengarkan keluh kesah dan memberikan dukungan yang tiada henti untuk kesuksekan penelitian ini.
4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini akan menjadi lebih sempurna apabila mendapat masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi terciptanya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata semoga Skripsi Riset Terapan ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 12 Juli 2024

Penulis



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## SURAT PENYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Stella Sinthya Dewi

NIM : 2015744007

Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi di Hotel Melia Bali Indonesia”

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar Pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 12 Juli 2024

Yang menyatakan,



Stella Sinthya Dewi

NIM. 2015744007

## ABSTRAK

Suatu organisasi dalam sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya bantuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Individu yang ada didalam perusahaan umumnya harus dipertahankan serta diperhatikan dengan baik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak Melia Bali Indonesia, diketahui bahwa perilaku karyawan pada perusahaan ini perlu diperhatikan. Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan adalah Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan (*Person Job Fit*), Kesesuaian Individu dengan Organisasi (*Person Organization Fit*) dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan komitmen organisasi sebagai pemediator antara karyawan Melia Bali Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan sampel penelitian sebanyak 141 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan dibantu dengan SmartPLS. Pengujian pada analisis SEM menunjukkan bahwa *direct effects* pada variabel *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai T-statistic 5,730 atau lebih dari 1,96. Sedangkan *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai T-statistic 11,087 atau lebih dari 1,96. Selain itu hasil *indirect effects* pada variabel *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi tidak berpengaruh. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *independent* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel *dependent* tanpa melalui variabel *Intervening*.

**Kata Kunci:** *Person Job Fit*, *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi



## **ABSTRACT**

*An organization within a company cannot function without the assistance of human resource management (HRM). Individual within the company generally needs to be well-maintained and carefully considered. This research was conducted on the contract employees of Melia Bali Indonesia, where it was found that employee behavior in this company needs attention. Factors that can influence employee behavior include person-job fit, person-organization fit, and organizational commitment. The aim of this research is to determine how person-job fit and person-organization fit affect Organizational Citizenship Behavior with organizational commitment as a mediator among employees of Melia Bali Indonesia. This study is descriptive quantitative research with a sample of 141 respondents. Data collection techniques in this research used questionnaires and were assisted by SmartPLS. Testing in the SEM analysis shows that the direct effects of the Person-Job Fit variable on Organizational Citizenship Behavior have a T-statistic value of 5.730 or more than 1.96. Meanwhile, the Person-Organization Fit variable on Organizational Citizenship Behavior has a T-statistic value of 11.087 or more than 1.96. Additionally, the results of the indirect effects of the Person-Job Fit and Person-Organization Fit variables on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment are not significant. This research concludes that the independent variables directly and significantly affect the dependent variable without the need for the intervening variable.*

**Keywords:** *Person Job Fit, Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Organization Commitment*

## PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa, Karena berkat rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Analisis Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi di Hotel Melia Bali Indonesia. Skripsi ini ditulis dengan penuh tanggung jawab oleh penulis sebagi bentuk pemenuhan syarat kelulusan dan dalam upaya memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti mendapatkan banyak masukan dan saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu, dengan hal tersebut penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph. D Selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfrosa, SE., M.M. selaku ketua program studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik xi Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak Prof. Drs. I.B. Putu Suamba, MA., Ph.D. selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak I Wayan Siwantara, SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh *staff* Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
7. Seluruh keluarga besar Melia Bali Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu membantu penulis serta dukungan dalam menyusun skripsi terapan ini.
8. Serta pihak pihak lainnya yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang juga telah berjasa membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna dengan demikian penulis juga mengharapkan masukan dan kritikan yang membangun dari rekan rekan pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini, penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Badung, 12 Juli 2024

Penulis,  
Stella Sinthya Dewi

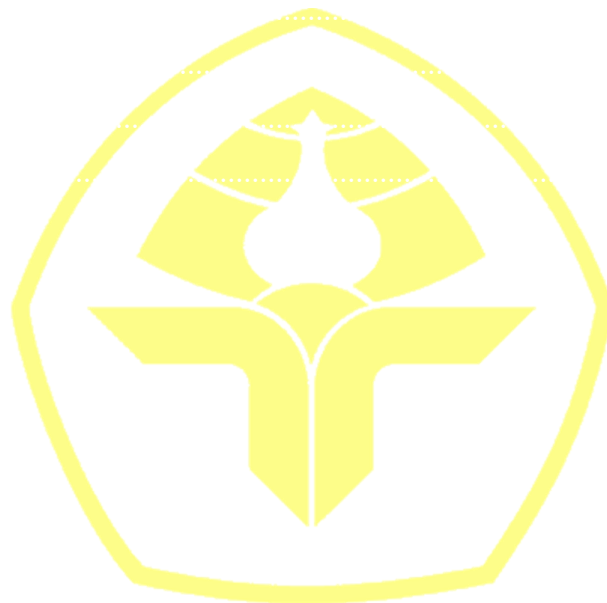
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR ISI

|  |       |
|--|-------|
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....  | ii    |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....   | iv    |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....  | v     |
| SURAT PENYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI .....   | vii   |
| ABSTRAK .....  | viii  |
| <i>ABSTRACT</i> .....  | ix    |
| PRAKATA .....  | x     |
| DAFTAR ISI .....   | xii   |
| DAFTAR TABEL .....   | xv    |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....  | xix   |
| BAB I PENDAHULUAN .....  | 1     |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....   | 1     |
| 1.2 Rumusan Masalah .....  | 11    |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....  | 12    |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....   | 14    |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis .....   | 14    |
| 1.4.2 Manfaat Praktis .....  | 14    |
| 1.5 Sistematika Penulisan .....  | 15    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....  | 18    |
| 2.1 Landasan Teori .....   | 18    |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....                                     | 18    |
| 2.1.2 Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan ( <i>Person Job Fit</i> ) .....           | 23    |
| 2.1.3 Kesesuaian Individu dengan Organisasi ( <i>Person Organization Fit</i> ) ..... | 25    |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.4 Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Organization Citizenship Behavior</i> )..... | 27        |
| 2.1.5 Komitmen Organisasi.....  | 34        |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya.....  | 39        |
| 2.3 Kerangka Konsep.....  | 42        |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....   | 44        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>   | <b>49</b> |
| 3.1 Lokasi Penelitian.....  | 49        |
| 3.2 Populasi dan Sampel.....  | 49        |
| 3.2.1 Populasi.....   | 49        |
| 3.2.2 Sampel.....   | 50        |
| 3.3 Teknik Sampling.....  | 50        |
| 3.4 Variabel Penelitian.....  | 53        |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data.....  | 59        |
| 3.5.1 Jenis Data.....   | 59        |
| 3.5.2 Sumber Data.....  | 60        |
| 3.5.3 Teknik Pengumpulan Data.....  | 61        |
| 3.6 Teknik pengujian instrumen.....   | 63        |
| 3.6.1 Uji Validitas.....  | 64        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas.....   | 64        |
| 3.7 Teknik Analisis Data.....   | 64        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>71</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Khalayak Sasaran.....   | 71        |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan.....   | 71        |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....   | 73        |
| 4.1.3 Bidang Usaha.....   | 74        |
| 4.1.4 <i>Job Description Head Department</i> .....  | 75        |
| 4.2 Hasil Penelitian.....   | 83        |
| 4.2.1 Uji Measurement/Outer Model.....  | 83        |
| 4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....  | 88        |
| 4.2.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....  | 91        |
| 4.2.5 Uji Structural/Inner Model.....   | 97        |

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 4.3 Evaluasi Kecocokan Model..... | 105 |
| 4.4 Pembahasan Penelitian.....    | 108 |
| 4.5 Implikasi Penelitian.....     | 116 |
| 4.5.1 Implikasi Teoritis.....     | 116 |
| 4.5.2 Implikasi Praktis.....      | 117 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....     | 119 |
| 5.1 Kesimpulan.....               | 119 |
| 5.2 Saran.....                    | 120 |
| DAFTAR PUSTAKA.....               | 123 |
| LAMPIRAN.....                     | 128 |



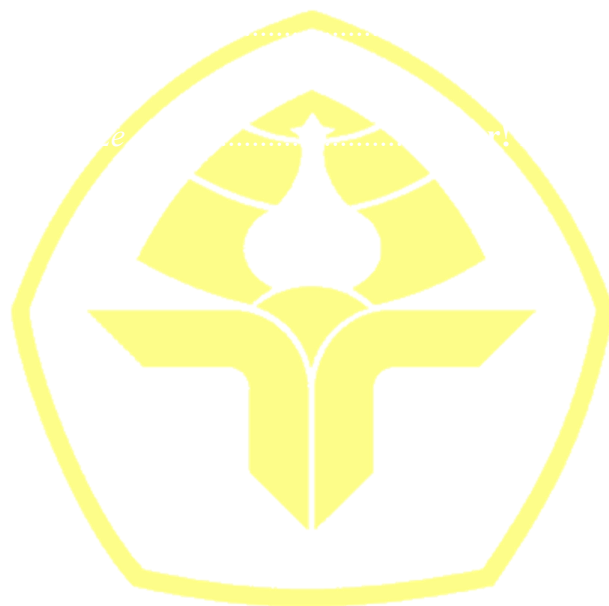
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan <i>Contractual</i> Hotel Melia Bali Indonesia |    |
| Periode Januari - Desember 2023 .....   | 8  |
| Tabel 1.2 Kinerja Karyawan Hotel Melia Bali Indonesia.....                            | 9  |
| Tabel 1.3 <i>Turnover</i> Karyawan Melia Bali Indonesia .....                         | 10 |
| Tabel 2.1 Kajian Empirik.....   | 40 |
| Tabel 3.1 Jumlah pengambilan sampel karyawan pada setiap departemen.....              | 53 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....  | 54 |
| Tabel 3.3 Alternatif Jawaban dengan Skala <i>Likert</i> .....                         | 63 |
| Tabel 3.4 Interpretasi Penilaian Jawaban Responden.....                               | 66 |
| Tabel 4.1 Nilai <i>Convergent Validity</i> .....                                      | 85 |
| Tabel 4.2 Nilai <i>Construct Validity</i> .....                                       | 87 |
| Tabel 4.3 Nilai <i>Reliability</i> .....  | 87 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 4.4 Nilai <i>Collinearity</i> .....  | 88  |
| Tabel 4.5 Deskripsi Usia Responden .....   | 89  |
| Tabel 4.6 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....                                       | 89  |
| Tabel 4.7 Deskripsi Masa Kerja Responden .....   | 90  |
| Tabel 4.8 Deskripsi Pendidikan Responden.....  | 90  |
| Tabel 4.9 Deskripsi Responden Variabel <i>Person Job Fit</i> .....                     | 91  |
| Tabel 4.10 Deskripsi Responden Variabel <i>Person Organization Fit</i> .....           | 93  |
| Tabel 4.11 Deskripsi Responden Variabel <i>Organization Citizenship Behavior</i> ..... | 94  |
| Tabel 4.12 Deskripsi Responden Variabel Komitmen Organisasi .....                      | 96  |
| Tabel 4.13 Nilai R-Square.....   | 97  |
| Tabel 4.14 Nilai F-Square .....  | 98  |
| Tabel 4.15 Nilai <i>Direct Effects</i> .....   | 101 |
| Tabel 4.16 Nilai <i>Indirects Effects</i> .....  | 103 |
| Tabel 4.17 Nilai <i>Total Effects</i> .....  | 105 |
| Tabel 4.18 Nilai <i>Predictive Relevance</i> .....                                     | 106 |
| Tabel 4.19 Nilai SRMN .....  | 107 |





JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....                        | 43  |
| Gambar 4.1 Logo Hotel Melia Bali Indonesia.....           | 72  |
| Gambar 4.2 <i>Melia Bali Organization Structure</i> ..... | 75  |
| Gambar 4.3 <i>Path Coefficients</i> .....                 | 84  |
| Gambar 4.4 <i>Bootstrapping</i> .....                     | 100 |

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Form Bimbingan

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 4 Hasil *Output SmartPLS*

Lampiran 5 Hasil Luaran Penelitian (Guide Book)

Lampiran 6 Dokumentasi Penyerahan Hasil Luaran Penelitian (Guide Book)

Lampiran 7 Formulir Perubahan Judul Skripsi

Lampiran 8 Formulir Perbaikan Skripsi Dosen Penguji 1

Lampiran 9 Formulir Perbaikan Skripsi Dosen Penguji 2

Lampiran 10 Riwayat Hidup Peneliti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Industri perhotelan memerlukan pengelolaan suatu organisasi dengan memiliki visi, misi maupun tujuan terkait sumber daya manusia (SDM) berkompeten serta kualitas yang optimal mengingat perkembangan dalam persaingan industri perhotelan yang semakin meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang disiplin ilmu dan termasuk seni dalam mengelola hubungan dan peran dari tenaga kerja secara efektif sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Perusahaan memerlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara tepat yaitu dengan pemanfaatan dan pengelolaan karyawan, agar tercapainya suatu keselarasan antara kebutuhan dan kewajiban karyawan yang diberikan serta kapabilitas sebuah organisasi dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia (*Man*), Uang (*Money*), Bahan Baku (*Materials*), Peralatan Mesin (*Machine*), Metode (*Methods*), dan Pasar merupakan beberapa faktor yang diperlukan untuk mengelola suatu manajemen organisasi yang baik.

Pengaruh signifikan dalam menentukan keberhasilan berada di antara faktor-faktor tersebut, suatu pelaksanaan organisasi yaitu *Man* (Manusia) yang juga dapat disebut sebagai aset utama dan memiliki fungsi terpenting sehingga tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut (Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa manajemen personalia atau *human resources* merupakan penyokong kepemimpinan bagi para karyawan yang membutuhkan arahan pada saat bekerja, sehingga diperlukan pengelolaan secara optimal terhadap sumber daya manusia agar semua aktivitas berjalan secara efektif, pengelolaan sendiri yaitu bagaimana keberadaan sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas terkait bidang keahlian yang dikuasai secara profesional, oleh karena itu *Man* (Manusia) memiliki peran penting dalam mengelola manajemen kerja dalam sebuah organisasi.

Karyawan yang menerima dukungan tambahan terkait dengan keberhasilan manajemen SDM menyadari bahwa ada karyawan yang perilakunya melampaui ukuran kinerja pekerjaan tradisional. Perilaku organisasi, juga dikenal sebagai perilaku kewarganegaraan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*), yaitu bidang studi dalam konteks mengkaji semua dampak individu, kelompok, maupun dari struktur organisasi terhadap perilaku yang ditunjukkan dalam lingkup organisasi. Pengetahuan ini dikejar dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi (Mayasari et al., 2022). Penelitian yang telah dikaji oleh (Khaola et al., 2015), ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, seperti Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan (*Person Job Fit*) dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi (*Person Organization Fit*). Mereka menjelaskan bahwa tingkat OCB dalam suatu organisasi

dapat dipengaruhi oleh *Person Organization Fit*, dengan menilai sejauh mana kemampuan karyawan yang telah melakukan komitmen atas organisasinya dengan pekerjaan yang dibebankan memiliki hubungan dengan berkembangnya inisiatif untuk dapat membantu dan mau untuk terlibat dengan orang lain dalam menghadapi sebuah masalah pekerjaan.

Kemampuan perusahaan untuk tumbuh secara berkelanjutan tergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Saat merekrut seseorang, perusahaan harus mempertimbangkan *Person Organization Fit* (POF) selain *Person Job Fit* (PJF). POF merupakan pertimbangan kesesuaian individu untuk organisasi secara keseluruhan, serta untuk lingkungan kerja. Teori tersebut didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Farzaneh et al., (2014), mengungkapkan PJF bersamaan dengan POF merupakan sebuah aspek krusial dengan kontribusi yang berfokus pada peningkatan Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada lingkup sebuah organisasi. Namun penelitian lainnya dilakukan oleh (Djoko & Isnu, 2014), memberi pertanyaan bahwa bahwa pengaruh *Person Organization Fit* (POF) mengindikasikan masih memengaruhi OCB.

*Person Organization Fit* (POF) menjelaskan bagaimana karakteristik individu dan organisasi memungkinkan kedua hal tersebut untuk saling melengkapi dari kebutuhannya (Sekiguchi dalam Indriyani et al., 2021). Ketika suatu organisasi menemukan ketidaksesuaian antara karyawan dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan maka individu akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, selain itu kecocokan pada tiap individu terkait tugasnya mempertimbangkan kebutuhan faktor yang meliputi keterampilan sosial (*social*

*skills*), keselarasan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*abilities*), nilai-nilai (*values*), minat (*interest*), keterampilan (*skill*), sikap individu (*personality traits*), serta kebutuhan individu (*personal needs*), selain itu kesesuaian nilai-nilai pada organisasi dengan kepribadian setiap individu perlu diperhatikan untuk tetap menjaga komitmen terhadap organisasi. *Person Job Fit* (PJF) adalah upaya untuk menyeimbangkan dan menyelaraskan kebutuhan karakteristik individu dan pekerjaan guna memenuhi persyaratan dalam lingkungan kerja (Fazriati & Budiono, 2017). Kesadaran mengenai *Person Organization Fit* (POF) memungkinkan organisasi untuk mengambil manfaat dari pemilihan karyawan dengan moral dan pandangannya menyatu dengan perusahaan, juga mengembangkan strategi yang memperkuat kerja sama tim tersebut. Disamping menetapkan strategi retensi yang menarik, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka cocok untuk perusahaan sehingga dapat mengurangi efek negatif dari kehilangan individu yang berprestasi (Anindita, 2019).

Pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola oleh organisasi akan meningkatkan keuntungan serta mengurangi kerugian, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan sempurna, terlebih lagi jika perusahaan sudah menjadi tempat yang menyenangkan untuk melakukan pekerjaan. Kondisi demikian dapat terjadi apabila adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu dari sebagian karyawan dengan nilai-nilai organisasi, dan rendah tingkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terlihat apabila organisasi belum sepenuhnya mampu memberikan inspirasi serta kesesuaian deskripsi kerja yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara optimal. Menurut

Putrana., et al., dalam Dwi Heryudanto & Suratman, 2022) pada penelitiannya menjelaskan sehubungan dengan dampak signifikan secara positif yang dimiliki Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan penelitian lainnya juga didukung (Asiedu & Sarfo, 2014) yang menjelaskan adanya korelasi yang kuat dan positif dari segi statistik antara dua variabel, yaitu komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang juga dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kemampuan setiap individu sangatlah berpengaruh dengan hasil yang dikerjakan dalam suatu organisasi, Teori mengenai Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sejalan berdasarkan temuan penelitian (Imay Sudarmo & Dwi Ario Wibowo, 2018) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sengkey & Tewel, 2018) menunjukkan perbedaan, di mana penelitian mereka tidak membuktikan adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap OCB. Terdapatnya kesesuaian antara pekerjaan dan kebutuhan dalam rangka menyelesaikan beban tugasnya, karyawan akan lebih terikat pada pekerjaannya dan muncul rasa yang disebut dengan komitmen (Vabiola Bangun et al., 2017). Menurut Amran & Rohendi, (2017) menjelaskan bahwa apabila seorang karyawan berkomitmen secara penuh, organisasi dapat merasakan dampak positif secara signifikan seperti adanya pengoptimalan produktivitas, kualitas, dan kepuasan dari kinerja karyawan sehingga berdampak juga dengan menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*.



Melihat kenyataan yang ada, dimana perilaku karyawan yang belum sepenuhnya terukur dengan tertata dengan baik dan benar dalam suatu perusahaan, salah satu hotel terkemuka di Bali yaitu Hotel Melia Bali Indonesia merupakan penyedia layanan akomodasi serta fasilitas pariwisata kepada tamu dari seluruh dunia. Dalam industri pariwisata yang kompetitif, keberhasilan operasional bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang mana beberapa nilai tersebut membimbing setiap langkah pelaksanaan visi dan misi untuk mencapai tujuan utama dan menjalankan fungsinya merupakan menjadi salah satu kelompok hotel papan atas dalam segmen pasar perkotaan dan resorts dengan pelayanan menengah dan penuh, yang menunjukkan kepemimpinan di segmen ini dan mendapatkan pengakuan sebagai tolak ukur dalam keunggulan, tanggung jawab dan keberlanjutan.

Dalam perkembangan kualitas hotel yang semakin maju dan berkembang pesat, tentunya tidak lepas dari permasalahan utama asset Perusahaan yaitu aspek sumber daya manusia dalam tingkat perilaku kewarganegaraan organisasional yang masih belum mencapai potensi maksimal. Hasil observasi awal di Hotel Melia Bali Indonesia, berdasarkan survei langsung di hotel tersebut dan wawancara dengan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa manajemen merasa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum mencapai tingkat optimal. Situasi ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan melebihi kapasitas individu atau karyawan, sehingga menyebabkan fokus pekerjaan lebih kepada kepentingan pribadi untuk mengatasi tumpukan tugas dan mengurangi kolaborasi tim. Kelelahan pekerja secara alami menyebabkan dukungan yang tidak efektif antara setiap

individu dalam organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku yang tercermin dalam kurangnya kerja sama, kurangnya upaya untuk menjaga hubungan baik, dan kurangnya saling membantu. Selain itu, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan saat melakukan tugas saat menjalankan tugasnya, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan (*Person Job Fit*) serta kesesuaian antara individu dan organisasi (*Person Organization Fit*), dengan mempertimbangkan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.

Penggunaan variabel *intervening* dimaksudkan untuk memahami bagaimana variabel independen memiliki dampak yang berkelanjutan terhadap variabel dependen atau tidak. Secara teoritis menurut Sugiyono (2019:13), variabel *intervening* dapat didefinisikan sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap korelasi antara variabel independen serta variabel dependen. Hal tersebut menjadikan hubungan dari kedua variabel ini menjadi tak langsung. Dalam konteksnya, variabel mediasi atau *intervening* yaitu Komitmen organisasional sebagai mediasi antara PJJ serta POF dengan OCB.

Dalam mempertahankan keunggulan kompetitif, hotel perlu memiliki karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai, tetapi juga merasa cocok dengan tugas-tugas pekerjaan yang mereka lakukan. Organisasi ini juga menerapkan budaya yang mengharuskan setiap karyawan untuk selalu membiasakan penerapan *service culture* yaitu *spannish warmth, thoughtful, balance* dan *Agile* baik sesama tim kerja maupun dengan para tamu. Selain permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan, Peneliti juga menemukan beberapa

masalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada lingkungan organisasi terjadi kenaikan jumlah karyawan yang menghadapi permasalahan keterlambatan, kinerja hingga *turnover* karyawan pada kurun waktu 4 tahun, dengan permasalahan yang muncul saat ini adalah bagaimana manajemen dapat membangun sumber daya manusia yang mampu mencapai tingkat efektivitas kinerja yang tinggi, sehingga mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Contractual Hotel Melia Bali Indonesia  
Periode Januari - Desember 2023**

| No | Bulan     | Jumlah Karyawan | Total Keterlambatan | Rata-Rata Total Keterlambatan (%) |
|----|-----------|-----------------|---------------------|-----------------------------------|
| 1  | Januari   | 218             | 43                  | 13.05%                            |
| 2  | Februari  | 218             | 50                  | 13.40%                            |
| 3  | Maret     | 218             | 55                  | 13.65%                            |
| 4  | April     | 218             | 127                 | 17.25%                            |
| 5  | Mei       | 218             | 44                  | 13.10%                            |
| 6  | Juni      | 218             | 83                  | 15.05%                            |
| 7  | Juli      | 218             | 93                  | 15.55%                            |
| 8  | Agustus   | 218             | 80                  | 14.90%                            |
| 9  | September | 218             | 137                 | 17.75%                            |
| 10 | Oktober   | 218             | 117                 | 16.75%                            |
| 11 | November  | 218             | 87                  | 15.25%                            |
| 12 | Desember  | 218             | 89                  | 15.35%                            |

Sumber : *Human Resources Department* Melia Bali Indonesia

Dapat dilihat pada pemaparan tabel diatas, dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 218 pada tahun 2023 khususnya bulan april – mei terjadi penurunan yang signifikan hingga penurunan dan peningkatan sampai bulan desember. Menurut Malayu Hasibuan dalam Rina Fitriana, 2014), pandangannya menyatakan bahwa absensi karyawan merupakan indikator penting dalam evaluasi efektivitas metode pengembangan karyawan. Jika absensi karyawan mengalami penurunan setelah mengikuti program pengembangan, ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan dapat dianggap berhasil. Sebaliknya, jika tingkat absensi tetap tidak berubah, hal ini menandakan adanya kekurangan dalam proses pengembangan yang dilakukan.

**Tabel 1.2**  
**Kinerja Karyawan Hotel Melia Bali Indonesia**

| Jumlah Karyawan | 2019   |           | 2022   |           | 2023   |           |
|-----------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
|                 | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 218             | 100%   | 91.02%    | 100%   | 81.06%    | 100%   | 88.77%    |

Sumber : *Human Resources Department* Melia Bali Indonesia

Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan *survey* terhadap tingkat Kinerja karyawan, dari hasil data yang diperoleh dari Hotel Melia Bali Indonesia didapat terjadinya penurunan yang signifikan pada tahun 2019 hingga 2022, namun pihak manajemen tidak melakukan *summary score* pada tahun 2020 hingga 2021 dikarenakan terjadinya fenomena *Covid-19* dan peningkatan pada tahun berikutnya yaitu 2023 berdasarkan pada tabel 1.2 di atas. Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang berpendapat bahwa kesuksesan perusahaan dalam meraih target sangat ditentukan oleh performa dari tenaga kerja yang dimiliki.

**Tabel 1.3**  
**Turnover Karyawan Melia Bali Indonesia**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan Masuk</b> | <b>Jumlah Karyawan Keluar</b> | <b>Perputaran Karyawan (Turnover)</b> |
|--------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| 2019         | 641                               | 633                                | 97                           | 107                           | 9.84%                                 |
| 2020         | 631                               | 487                                | 26                           | 182                           | 18.79%                                |
| 2021         | 475                               | 435                                | 27                           | 65                            | 7.71%                                 |
| 2022         | 437                               | 637                                | 22                           | 6                             | 1.04%                                 |
| 2023         | 639                               | 663                                | 9                            | 7                             | 1.06%                                 |

Sumber : *Human Resources Department* Melia Bali Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat tingkat *turnover* mengalami kenaikan dan penurunan dari 5 tahun terakhir terhadap karyawan tetap dan kontrak. Total karyawan menghadapi ketidakstabilan, dan terjadinya pergantian karyawan (*turnover*), perputaran Tahun 2019 sebesar 9.84% yang mana pada tahun 2020 meningkat sebesar 18.79%. Menurut Fahrizal et al., dalam Putra & Mujiati, (2019) apabila persentase niat untuk berpindah (*turnover intention*) di suatu perusahaan lebih 10% dari total tenaga kerja, dapat dikatakan bahwa nilai turnover tenaga kerja di suatu perusahaan tersebut dianggap besar, pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 hingga 2023 terjadi penurunan sekitar 11.08% dan peningkatan kembali sekitar 0.2%. Pengamatan terjadinya turnover dapat diamati melalui pengunduran diri, mutasi internal antar unit organisasi, pemecatan atau kematian dari tenaga kerja suatu perusahaan, keinginan karyawan untuk keluar atas inisiatif sendiri karena ketidakpuasan diri dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan (Rahmawati & Wahyuningsih, 2018).

Topik menarik untuk diteliti ditemukan pada konsep kesesuaian dari hubungan antara individu serta pihak organisasi, dengan acuan dari berbagai pendapat-pendapat mengenai perilaku yang berbeda pada setiap individu dalam organisasi dalam memperkerjakan tugas yang sesuai telah dikembangkan dalam banyak literatur. Pada penelitian ini peneliti membatasi penelitian dengan menganalisis seberapa Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan (*Person Job Fit*) dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi (*Person Organization Fit*) antara karyawan serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi. Berdasar dari paparan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis terkait “Analisis Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi di Hotel Melia Bali Indonesia”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana tingkat *Person Job Fit* (PJF) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia?
2. Bagaimana tingkat *Person Organization Fit* (POF) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia?

3. Bagaimana pengaruh *Person Job Fit* (PJF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Hotel Melia Bali Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* (POF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Hotel Melia Bali Indonesia?
5. Sejauh mana Komitmen Organisasional memediasi pengaruh *Person Job Fit* (PJF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia?
6. Sejauh mana Komitmen Organisasional memediasi pengaruh *Person Organization Fit* (POF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia?
7. Apakah terdapat perbedaan dalam pengaruh antara *Person Job Fit* (PJF) dan *Person Organization Fit* (POF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia?
8. Bagaimana implikasi hasil penelitian ini bagi manajemen Hotel Melia Bali Indonesia dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan keberhasilan organisasional?

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin didapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui tingkat *Person Job Fit* (PJF) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia.

2. Untuk dapat mengetahui tingkat *Person Organization Fit* (POF) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Person Job Fit* (PJF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Hotel Melia Bali Indonesia.
4. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* (POF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Hotel Melia Bali Indonesia.
5. Untuk dapat mengetahui sejauh mana Komitmen Organisasional memediasi pengaruh *Person Job Fit* (PJF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia.
6. Untuk dapat mengetahui Komitmen Organisasional memediasi pengaruh *Person Organization Fit* (POF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia.
7. Untuk dapat mengetahui adanya perbedaan dalam pengaruh antara *Person Job Fit* (PJF) dan *Person Organization Fit* (POF) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia?
8. Untuk dapat mengetahui implikasi dari hasil penelitian ini bagi manajemen Hotel Melia Bali Indonesia dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan keberhasilan organisasional



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Berdasar teori yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan yaitu peningkatan wawasan serta pengetahuan dan diharapkan dapat diterapkan pada perusahaan mengenai tingkat Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi baik di perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Memberikan informasi, masukan serta kebijakan baru dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Hotel Melia Bali Indonesia khususnya mengenai kesesuaian individu dan organisasi dalam memberikan pekerjaan pada karyawan yang telah berkomitmen pada sebuah organisasi, sehingga dapat membina perilaku tenaga kerja untuk secara sukarela membantu rekan kerja dalam konteks kewarganegaraan organisasional serta dapat mengetahui sejauh mana tingkat Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi di Hotel Melia Bali Indonesia.

**b. Bagi Politeknik Negeri Bali**

Menambah sumbangan atau kontribusi dalam koleksi pustaka dan bahan referensi kajian bagi mahasiswa di Politeknik Negeri Bali yang melakukan penelitian serupa di masa mendatang, terutama yang akan meneliti lebih lanjut mengenai tingkat Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi.

**c. Bagi Mahasiswa**

Memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan dalam mengasah kemampuan berpikir sebagai referensi dan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tingkat Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi.

**1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan proposal skripsi ini disesuaikan dengan buku pedoman penulisan skripsi tahun 2021 yang dikeluarkan oleh Jurusan Administrasi Bisnis.

Adapun sistematika yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan dan Organisasi serta pengaruhnya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi di Hotel Melia Bali Indonesia” adalah sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan lima sub bab yaitu latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Dalam penelitian ini penulis mengambil permasalahan mengenai tingkat *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai pemediasi pada Hotel Melia Bali Indonesia.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai dasar teori berupa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dalam beberapa sumber literatur relevan terkait kajian yang dilakukan, serta kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis yang diajukan.

## BAB III METODE PENELITIAN

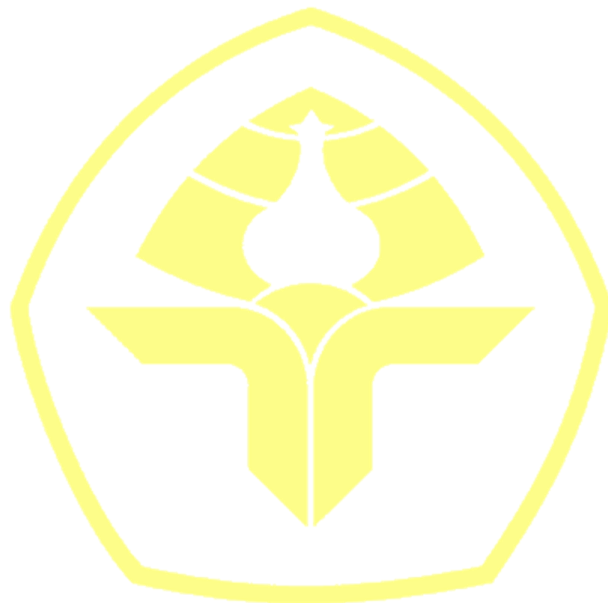
Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai metodologi penelitian yang meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data penelitian.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan gambaran umum mengenai perusahaan, hasil analisis dan pembahasan data, serta implikasi dari hasil penelitian.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan yang ditemukan dari analisis data yang telah dilakukan serta rekomendasi berdasarkan hasil yang diuraikan pada bab sebelumnya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian mengenai Analisis *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Melia Bali Indonesia, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Tingkat *Person Job Fit* pada karyawan di hotel Melia Bali Indonesia termasuk dalam kategori baik berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan rerata skor 4,006 dari skala 5.
- 2) Tingkat *Person Organization Fit* pada karyawan di hotel Melia Bali Indonesia termasuk dalam kategori baik berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan rerata skor yaitu 4,191 dari skala 5.
- 3) *Person Job Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Melia Bali Indonesia dengan perolehan nilai T-statistic 5,730 atau lebih dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0.

- 4) *Person Organization Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Melia Bali Indonesia dengan perolehan nilai T-statistic 11,087 atau lebih dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0.
- 5) *Person Job Fit* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan Melia Bali Indonesia dengan perolehan nilai T-statistic 0,822 atau kurang dari 1,96 dan P-value > 0,05 sebesar 0,41.
- 6) *Person Job Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan Melia Bali Indonesia dengan perolehan nilai T-statistic 0,947 atau kurang dari 1,96 dan P-value > 0,05 sebesar 0,34.
- 7) Variabel *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* mempengaruhi secara langsung variabel *Organizational Citizenship Behavior* di antara karyawan Hotel Melia Bali Indonesia berdasarkan dengan hasil nilai T-statistik yang variabel *Person Job Fit* sebesar 5,730 dan *Person Organization Fit* sebesar 11,087 dan nilai dari P-value dari kedua variabel berada < 0,5 yaitu 0.
- 8) Implikasi yang dihasilkan dari penelitian ini bagi manajemen dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan keberhasilan organisasional akan dikembangkan kembali dalam bentuk Guide book.

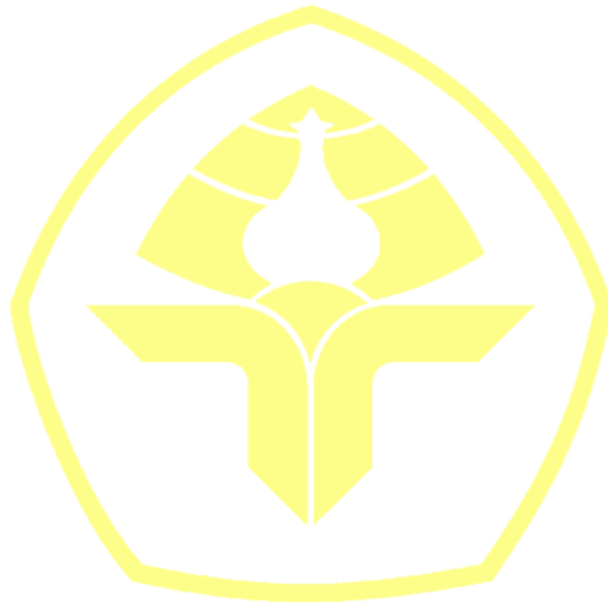
## 1.2 Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian mengenai Analisis *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Melia Bali Indonesia, dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Untuk lebih selektif dalam memilih karyawan yang dapat kompeten dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan yang dapat ditinjau dari perolehan rerata skor analisis statistik deskriptif terendah variabel *Person Job Fit* dengan pernyataan “Kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki” sehingga karyawan merasa cocok dan menghindari terjadinya tingkat absensi.
- 2) Untuk lebih memberikan validasi lebih terhadap individu yang sudah melakukan deskripsi pekerjaan dengan sebagaimana mestinya karena perolehan rerata skor terendah analisis statistik deskriptif variabel *Person Organization Fit* dengan pernyataan “Rekan-rekan kerja, supervisor dan atasan selalu menghargai pekerjaan” agar perusahaan dapat menciptakan individu yang saling menghargai sehingga kinerja karyawan meningkat.
- 3) Untuk menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan *standart operational procedure* yang sudah ditetapkan melalui pemahaman berdasarkan perolehan rerata skor analisis statistik deskriptif terendah variabel Komitmen Organisasi dengan pernyataan “Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain”. Perusahaan perlu mempertahankan karyawannya yang memiliki komitmen sehingga dapat meminimalisir terjadinya *turnover*.
- 4) Penelitian ini hanya memiliki 2 variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu *Person Job Fit* dan

*Person Organization Fit* serta Komitmen Organisasi sebagai pemediasi dan disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel ataupun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan serta menambah jumlah sampel karena penelitian ini hanya mencakup kajian pada karyawan kontrak.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, E. P., & Rachmawati, R. (2021). *The Effect of Job Rotation and Person-Job Fit On Employee Engagement: The Mediation Role of the Job Satisfaction*.
- Ahmad Saufi, R., Che Nawati, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., Aidara, S., Kakar, A. S., & Jothi, B. A. (2023). Academic Person-Environment Fit towards Sustainable Work-Life Balance and Reduced Turnover Intention Moderated by Job Opportunities. *Sustainability*, 15(4), 3397.
- Amran, A., & Rohendi, A. (2017). Telaah Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ecodemica*, 1(1).
- Anindita, A. (2019). Nomor 1-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* (Vol. 8).
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda". *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 6(2), 97–110.
- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140.
- Arifianingsih, J. H. (2017). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Studi Kasus Pada Karyawan Lottemart Wholesale*).
- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi*.
- Asiedu, M., & Sarfo, J. O. (2014). *Organisational Commitment And Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dano, D., Bahari, E., & Murtikusuma, E. M. H. M. P. M. S. R. P. (2022). *Buku Ajar Perilaku Organisasi Dalam Praktiknya Di Dunia Kerja*. Penerbit P4I.

- Darmadi, D., & Utari, W. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(01), 76–90.
- Djoko, S., & Isnun, I. (2014). Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) Terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal Berkala Ilmu Ekonomi*, 8.
- Dudija, N., Indiyati, D., Sinaga, D. S., Sary, F. P., Wulansari, P., Rahmasari, L. F., Setiorini, A., Ayuningtias, H. G., & Wahyuningtyas, R. (2022). *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI*. Penerbit Widina.
- Dwi Heryudanto, T., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia (Vol. 01, Issue 06).
- Fajri, N., & Darmawati, D. (2019). *Person-Job Fit On Turnover Intention: Mediated Employee Engagement*.
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. *Personnel Review*, 43(5),
- Fazriati, N. F., & Budiono. (2017). Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Yang Dimediasi Oleh *Person Job Fit* Pada Pt. Berlian Jasa Teminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5, 1–9.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutajulu, H., Maichal, M., Munawar, A., Dianawati, A., Tampubolon, A. S., Kartikasari, M. A., Zalogo, E. F., Lishobrina, L. F., Adiwinata, N. N., & Marlissa, P. D. E. R. (2024). *Buku Ajar Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Imay Sudarmo, T., & Dwi Ario Wibowo, U. (2018). *The Influence Of Organizational Commitment And Work Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- Indriyani, R., Bellinda Sutanto, M., Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi, P., & Kristen Petra, U. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work

Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 26(1), 2021.

Juliadi A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan SmartPLS. Modul Pelatihan*, 1(4), 1–6.

Jutras, R., & Mathieu, C. (2016). Person-organization fit relationship with job satisfaction and turnover: The mediating influence of leader-member exchange. *Academy of Strategic Management Journal*, 15, 71–84.

Khaola, P., Sebotsa, T., Khaola, P. P., & Sebotsa, T. (2015). Pages: 67-74 To Cite This Article: Peter P. Khaola , Senior Lecturer in the Department of Business Administration. *Lesotho Danish Journal of Management and Business Sciences*, 180, 67–74.

Kooij, D. T. A. M., & Boon, C. (2018). Perceptions of HR practices, person–organisation fit, and affective commitment: The moderating role of career stage. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61–75.

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.

Latan H. & Ghozali I (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*.

Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684.

Mayasari, N., Choliso, N., Armunanto, A., Hardika, I. R., Prameswari, Y., Widarnandana, I. G. D., Putra, I. D. M. A. P., Satar, M., & Kurniawan, R. (2022). *PERILAKU ORGANISASI*. TOHAR MEDIA.

Mercurio, Z. A. (2016). *Person-Organization Fit in the Employee Selection Process: An Instructive Framework for Practitioners and Implications for Human Resource Development*.

Napitupulu, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Puri Husada Di Tembilahan). In *JOM FISIP* (Vol. 5).

Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).

- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045.
- Rahmawati, M., & Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan *Career Growth* Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kini Jaya Indah). In *Juni* (Vol. 13, Issue 1).
- Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3463.
- Rina Fitriana. (2014). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Dekor Asia Jayakarya. *Jurnal Manajemen*, 4, 53–60.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), 20.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). *Person Organization Fit*, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. 3(4), 19–24.
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The Mediating Role of Person-Job Fit between Person-Organisation Fit and Intention to Leave the Job: Empirical Evidence from Pakistan. *Sustainability*, 12(19), 8189.
- Sekaran U. & Bougie R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*.
- Sengkey, Y. M., & Tewel, B. (2018). *The Influence Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. 3138 *Jurnal EMBA*, 6(4), 3138–3147.
- Silaban, J., & Andri, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat (*Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*).
- Sinambela, L. P., & Aksara, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Tugal, F. N., & Kilic, K. C. (2015). Person-organization fit: It's relationships with job attitudes and behaviors of Turkish academicians. *International Review of Management and Marketing*, 5(4), 195–202.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1).
- Vabiola Bangun, O., Wayan, I., Supartha, 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, 2071–2102.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2020). Hubungan Antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT X. *Jurnal Empati*, 7(3), 967–973.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zeigler-Hill, V., & Shackelford, T. K. (2018). *The SAGE Handbook of Personality and Individual Differences: Volume III: Applications of Personality and Individual Differences*.