

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI, *PERSON-ORGANIZATION FIT*
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Pemuda
Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

Odilia Bellinda Permata Putri

NIM. 12010115140214

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2019

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Odilia Bellinda Permata Putri

Nomor Induk Mahasiswa : 12010115140214

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI, *PERSON-ORGANIZATION FIT*
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang
Pemuda Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E. M.Si

Semarang, 16 Mei 2019

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si)

NIP. 195702181984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Odilia Bellinda Permata Putri
Nomor Induk Mahasiswa : 12010115140214
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Pemuda Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Mei 2019

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si

()

2. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

()

3. Dr. Mahfudz, SE,MT

()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Odilia Bellinda Permata Putri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Pemuda Semarang)** merupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru atau menyalin dalam bentuk apapun baik rangkaian kalimat maupun simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat serta pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 16 Mei 2019
Pembuat Pernyataan,

Odilia Bellinda P.P
NIM. 12010115140214

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of perceived organizational support, *person-organization fit*, organization commitment to the employees' performance at Bank Mandiri Pemuda Semarang.

The data collection method used in this research is questionnaires dissemination by sensus sampling. The sample used is the entire population of the employees, which is 86 employees. Methods Analysis of the data used in this study is the Multiple Linear Regression Method and also test validity, reliability test, classic assumption test, test coefficient of determination, F test and t test.

Based on multiple linear regression tests, show result that the influence of perceived organizational support, person-organization support, organization commitment all have positives and significant effect towards employee performance. Based on coefficient of determination that employees performance is effected by perceived organizational support, person-organization support, organization commitment as much 52,1% which means that 52,1% of employee performance can be explained by the variable perceived organizational support, person-organization support, organization commitment, and the remaining can be explained by other variables.

Keywords : Perceived Organizational Support, Person-Organization Fit, Organization Commitment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pengaruh persepsi dukungan organisasi, *person-organization fit* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Pemuda Semarang.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan metode sensus. Sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi dari karyawan yakni sebanyak 86 orang. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Regresi Linier Berganda dan juga melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Berdasarkan uji regresi linier berganda, menunjukkan hasil bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi, *person-organization fit* dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 52,1% yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh persepsi dukungan organisasi, *person-organization fit* dan komitmen organisasional sebesar 52,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : *Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Percayalah kepada TUHAN dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri . Akuilah Dia dalam segala lakumu , maka Ia akan meluruskan jalanmu.

(Amsal 3 :5-6)

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku

(Filipi 4 :13)

Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.

(Ulangan 31:6)

Kupersembahkan untuk :

pada Kedua orangtuaku, kakakku, sahabat-sahabatku serta semua pihak yang telah mendoakanku, memberikan dukungan dan membantuku di setiap langkahku hingga sampai titik ini

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus untuk berkat dan rahmat kasih-Nya yang sempurna sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan penuh rasa syukur. Penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, *Person-Organization Fit* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Pemuda Semarang” ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Bersamaan dengan ini, skripsi ini tidak selesai tanpa doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orangtuaku, Bapak Albertus Magnus dan Ibu Paulina Dyah Susilowati, serta semua keluarga besar Hardjo Luke yang telah mengantarkan saya hingga titik ini serta memberikan dukungan yang luar biasa dan doa yang tanpa putus. Semoga sehat selalu.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan banyak motivasi, bimbingan, serta semangat secara tidak langsung selama proses belajar mengajar di kampus.

3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Edy Rahardja, Dr., S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktunya serta senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Muhamad Syaichu SE., M.Si selaku dosen wali bagi penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Seluruh Dosen dan Jajaran Staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Pemuda yang telah membantu peneliti dalam penelitian ini.
8. Sahabat-sahabat saya semasa perkuliahan Anin, Sri, Yayuk, Fajar dan Brigita yang selalu memberikan dukungan dan berjuang bersama-sama dari awal hingga akhir kuliah. Semoga kita bisa mencapai impian kita masing-masing.
9. Sahabat-sahabat penulis PRMK FEB UNDIP 2015 yang sudah mengisi hari-hari penulis dengan kebahagiaan dan persaudaraan selama perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat STOART semasa SMP, Lady, Desi, Milka, Okta, Ria, Yosafat, Dwi yang selalu memberikan dukungan dan doa penulis.

11. Sahabat- sahabat saya semasa SMA Christy, Vera, Jihan, Fanny yang selalu memberikan memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
12. Teman-Teman KKN TIM II Desa Pecakaran Julid yang sudah dianggap keluarga sendiri yaitu Salwa, Ratna, Fira, Nindya, Ikas, Irin, Fradita, Syukri, Alfi yang sudah memberikan pengalaman berkesan selama KKN serta selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.
13. Teman-teman sebimibingan seperjuangan yang selalu setia bertukar pikiran dan memberi semangat untuk menuntaskan skripsi ini.
14. Semua teman dan kenalan yang telah memberikan dukungan dan bantuan.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penelitian ini. Akan tetapi penulis berharap dari skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pembaca serta peneliti selanjutnya.

Semarang, 16 Mei 2019

Penulis,

Odiia Bellinda Permata Putri
12010115140214

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi.....	16
2.1.3 <i>Person-Organization Fit</i>	17
2.1.4 Komitmen Organisasional.....	19
2.3 Keterkaitan Antar Variabel.....	29
2.3.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	29

2.3.2.	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan....	30
2.3.3.	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan .	31
2.4	Kerangka Pemikiran	32
	Kerangka Pemikiran.....	32
BAB III.....		33
METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.1.1	Variabel Penelitian	33
3.1.2	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.2	Populasi dan Sampel.....	35
3.3	Jenis dan Sumber Data	35
3.4	Metode Pengumpulan Data	36
3.5	Metode Analisis.....	37
3.5.1	Uji Validitas	37
3.5.2	Uji Reliabilitas	37
3.6	Uji Asumsi Klasik	38
3.6.1	Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.6.2	Uji Normalitas.....	39
3.6.3	Uji Multikolonieritas.....	39
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.8	<i>Goodness of Fit</i>	40
3.8.1	Uji Statistik F	40
3.8.2	Uji Statistik t	41
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	41
BAB IV		43
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	43
4.2	Gambaran Umum Responden.....	44
4.2.1.	Jenis Kelamin	45
4.2.2.	Usia Responden.....	45
4.2.3.	Pendidikan Terakhir Responden	46

4.2.4.	Masa Kerja	47
4.3	Analisis Angka Indeks.....	48
4.3.1	Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	48
4.3.2	Deskripsi Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	50
4.3.3	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional.....	52
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	53
4.4	Uji Instrumen.....	55
4.4.1	Uji Validitas	55
4.4.2	Uji Reliabilitas	56
4.5	Uji Asumsi Klasik	56
4.5.1	Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.5.2	Uji Normalitas.....	58
4.5.3	Uji Multikolonieritas.....	61
4.6	Uji Regresi Linier Berganda.....	61
4.7	<i>Goodness Of Fit</i>	63
4.7.1	Uji Statistik F	63
4.7.2	Uji Statistik t	64
4.7.3	Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.8	Pembahasan	66
4.8.1	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.8.2	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan ..	68
4.8.3	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB V	72
PENUTUP	72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Implikasi Teoritis.....	72
5.3	Implikasi Manajerial.....	74
5.3	Keterbatasan Penelitian	75
5.4	Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja tahun 2016-2018.....	4
Tabel 1.2 Research Gap.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Indikator Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2 Usia Responden.....	46
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	46
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	47
Tabel 4.5 Analisis Indeks Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	49
Tabel 4.6 Analisis Indeks Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	50
Tabel 4.7 Analisis Indeks Variabel Komitmen Organisasional.....	52
Tabel 4.8 Analisis Indeks Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.9 Validitas Pearson Correlation.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi.....	56
Tabel 4.11 Uji Glejser.....	58
Tabel 4.12 Uji Normalitas Analisis Klasik.....	60
Tabel 4.13 Uji Multikolonieritas.....	61
Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.15 Uji Statistik F.....	63
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Mandiri.....	44
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	57
Gambar 4.3 Uji Normalitas Normal Probability Plot.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A : SURAT IJIN PENELITIAN.....	80
LAMPIRAN B : KUESIONER PENELITIAN.....	81
LAMPIRAN C : HASIL KUESIONER.....	87
LAMPIRAN D : UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS.....	92
LAMPIRAN E : UJI ASUMSI KLASIK.....	96
LAMPIRAN F: UJI REGRESI.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin meningkatnya persaingan pada era globalisasi maka organisasi diminta untuk secara kontinyu dapat mempersiapkan dirinya lebih aktif. Karyawan dalam organisasi dituntut untuk menjadi individu yang selalu melatih diri dan tidak lagi memiliki sifat santai. Sumber daya manusia harus memiliki motivasi dan energi yang tinggi, sehingga potensi diri bisa tumbuh dengan optimal. Untuk itulah, sumber daya manusia atau karyawan yang dibutuhkan sekarang ini adalah sumber daya manusia yang mampu mengendalikan ilmu pengetahuan secara sigap dan tangkas, mampu menyesuaikan diri serta kritis terhadap semua perkembangan riset dan ilmu pengetahuan. Dalam usahanya untuk terus mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan, maka peranan ilmu pengetahuan saja tidaklah berarti untuk dipertahankan perusahaan jika tidak didukung oleh karyawan yang handal. Sehingga saat ini yang harus cepat dilakukan adalah penanaman modal dalam sumber daya ekonomi yang paling dibutuhkan adalah melalui sumber daya manusia (SDM). Tantangan terbesar terhadap kestabilan ekonomi adalah tidak adanya kesiapan dan kecakapan pekerja untuk menghadapi segala rintangan dan dinamika yang terjadi disekelilingnya.

SDM yang tidak mempunyai kesanggupan dalam menghadapi perubahan karena globalisasi menganggap pekerjaan sebagai suatu tanggung jawab yang besar. Keharusan dan tuntutan akan dijalani oleh mereka sebagai suatu

pekerjaan. Pekerjaan yang dianggap oleh SDM merupakan suatu beban dapat dikatakan etos kerja yang dimiliki oleh SDM yang bersangkutan rendah. Dampaknya berakibat bagi rendahnya kinerja SDM atau karyawan yang bersangkutan. Tentunya perlu dipersiapkan pekerja yang kredibel dalam menjawab tantangan tersebut. Pekerja yang kredibel tersebut tentunya pekerja yang disiapkan sesuai dengan kompetensi dalam berbagai ilmu dibidang keahlian yang dimilikinya. Didalam suatu organisasi, pekerja yang kredibel disiapkan sejak tahap penyaringan pekerja sampai pekerja tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang ada didalam organisasi tersebut. SDM merupakan resources yang sangat vital karena berperan aktif terhadap kehidupan suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Hasil suatu tindakan yang paling baik diperoleh dari pengambilan keputusan oleh suatu sumber daya manusia yang memperlihatkan hasil kerja dan kemampuannya untuk menelaah suatu masalah dalam cakupan kerja dan tanggung jawabnya. Walaupun demikian juga tidak terlepas dari ketepatan memilih dan penempatan yang baik dan benar dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan tanggung jawab tertentu. Karyawan dengan kemampuan melaksanakan pekerjaan tertentu akan lebih tepat jika ditaruh untuk melakukan pekerjaan dibidang yang spesifik juga, sehingga hasil kerja yang optimal akan didapat oleh organisasi yang bersangkutan. Pencapaian target dalam suatu kerja sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan. Untuk itulah dalam kaitannya dengan pencapaian hasil tertinggi suatu organisasi, faktor hasil kerja

karyawan harus memperolah kepedulian yang tinggi oleh manajemen organisasi supaya hasil kerja atau kinerja yang optimal didapatkan (Sutrisno, 2017).

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. atau disingkat dengan nama Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai suatu bank hasil penggabungan, bagian dari konstruksi ulang dalam dunia Perbankan Indonesia. Dilaksanakan pada Juli 1999, pemerintah melalui empat bank yang dimilikinya yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi satu dengan nama Bank Mandiri. Setelah merger, proses konsolidasi secara menyeluruh dilakukan Bank Mandiri, diantara menutup beberapa lokasi kantor cabang yang saling berdekatan dan melakukan pengurangan jumlah karyawan.

Sebagai bagian dari jaringan kantor cabang Bank Mandiri di Indonesia, Bank Mandiri Kantor Cabang Pemuda Semarang, berlokasi di Jl. Pemuda No. 73, Semarang. Bank Mandiri Kantor Cabang Pemuda Semarang saat ini memiliki jumlah karyawan 86 orang dan melayani baik itu nasabah perseorangan, kalangan bisnis maupun nasabah Prioritas. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa memiliki karyawan yang berkinerja tinggi merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari agar mampu bersaing dan terus tumbuh.

Tabel dibawah ini memperlihatkan data penilaian kinerja Bank Mandiri Kantor Cabang Pemuda Semarang dari tahun 2016-2018.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja tahun 2016-2018

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Sangat Baik)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2016	47	56,62	33	39,75	3	3,61	83
2017	34	40,01	50	58,82	1	1,17	85
2018	55	63,95	29	33,72	2	2,32	86

Sumber : Bank Mandiri Semarang Pemuda, 2018

Dari Tabel 1.1 terlihat Bank Mandiri Cabang Pemuda Semarang setiap tahunnya mengalami peningkatan pada jumlah karyawannya. Pada tahun 2016 berjumlah 83 orang , pada tahun 2017 berjumlah 85 orang sedangkan pada tahun 2018 berjumlah 86 orang. Tetapi dalam meningkatnya jumlah karyawan tidak diikuti dengan kinerja yang bagus dari karyawan, dimana dalam Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 merupakan persentase kinerja tertinggi yaitu 56,62% karyawan dengan kinerja sangat baik, 39,75% karyawan dengan kinerja baik dan hanya 3,61% karyawan dikategori cukup. Sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan karena hanya 40,01% karyawan dalam kategori sangat baik, 58,82% karyawan di kategori baik dan sisanya hanya 1,17% karyawan saja yang berada dalam kategori cukup. Pada tahun 2018 kinerja karyawan kembali meningkat dengan 63,95% karyawan termasuk dalam kategori sangat baik, 33,72% karyawan kategori baik dan hanya 2,32% yang termasuk dalam kategori cukup.

Partisipasi karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan agar bisa mencapai tujuan bersama tetapi dalam penelitian yang dilakukan ternyata kontribusi karyawan masih kurang karena dalam 3 tahun terakhir kinerja

karyawan mengalami fluktuatif yang disebabkan oleh jumlah karyawan yang tidak masuk setiap bulannya semakin bertambah sehingga akan memperlambat penyelesaian kerja karena kehadiran karyawan menjadi salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan dan beberapa karyawan belum bisa memenuhi target yang sudah ditentukan perusahaan karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sebanding dengan apa yang diberikan perusahaan serta masalah dalam proses penyaringan karyawan karena perusahaan hanya menganalisis aspek kecocokan antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan pekerjaan saja belum bisa melihat kecocokan antara individu dengan perusahaan.

Untuk itu pihak Bank Mandiri Kantor Cabang Pemuda Semarang sangat menaruh perhatian terkait dengan kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh faktor persepsi dukungan organisasi, *person-organization fit* dan komitmen organisasional sehingga kinerja dari karyawan dapat menjadi lebih baik.

Pertama, persepsi dukungan organisasi yaitu sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan sosial emosional, menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Dalam mengukur persepsi dukungan organisasi terdapat beberapa indikator menurut (Robert & Huntington, 1986) yaitu: 1) Penghargaan, 2) Kondisi kerja, 3) Pengembangan dan 4) Kesejahteraan karyawan.

Kedua, *Person-Organization Fit* dapat diartikan sebagai kesamaan nilai-nilai yang ada didalam organisasi dengan nilai-nilai individu tiap karyawan. *Person-Organization Fit* mempunyai beberapa indikator menurut (L.KRISTOF, 1996) yaitu: 1)Kesesuaian nilai, 2)Kesesuaian tujuan, 3)Pemenuhan kebutuhan karyawan 4)Kesesuaian karakteristik kultus-kepribadian.

Ketiga, komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi. Ikatan emosional ini timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan anggota diri sebagai bagian dari organisasi. (Allen & Meyer, 1990) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional yaitu sebagai berikut : 1) *Affective commitment* 2) *Continuance commitment* 3) *Normative commitment*.

Penelitian dengan topik persepsi dukungan organisasi, *person-organization fit* dan komitmen organisasional telah banyak dilakukan sebelumnya. Meskipun demikian masih terdapat suatu kesenjangan penelitian (research gap) dalam penelitian – penelitian yang telah dilakukan yang sudah dirangkum dalam table berikut :

Tabel 1.2
Research Gap

NO	Topik Penelitian	Peneliti	Objek Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan	(Purnomo, Sularso, & Roziq, 2018)	Kementrian Keuangan Indonesia	Eksplanatori dan Partial Least Square (PLS)	Tidak signifikan
		(Abou-moghli, 2015;	Perusahaan Angkatan Laut	Regresi	Positif dan signifikan
		(Mohamed & Ali, 2015)	Sekelompok Staf Akademik dan Pendukung Di Fakultas Teknik Elektro Dan Elektronik Universitas Tun Hussein Onn Malaysia	Metode Statistik Deskriptif dan Inferensial	
		(Na-nan et al., 2018)	Guru Bahasa Inggris Ekspatriat Di Thailand	Structural Equation Model (SEM)	
		(Sukmayanti & Sintaasih, 2018)	Pt. Bank Pembangunan Daerah Renon Kantor Cabang Bali	Partial Least Square (Pls)	
2	Pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap kinerja karyawan	(Farooqui & Nagendra, 2014)			Positif dan Signifikan
		(Dewi, 2016)	Dosen Universitas Swasta Di Kopertis Vii Wilayah Jawa Timur	Partial Least Square (PLS)	
		(Demir, Demir, & Nield, 2015)	Turki	Structural Equation Model (SEM)	
		(Uslu, 2016)	Petugas Keamanan di Departemen Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian Di Bawah Perusahaan Jasa Keamanan Swasta	-Regresi	-tidak signifikan

3	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	(Memari, Mahdieh, Science, Marnani, & Science, 2013)	Meli Bank Di Kurdistan Iran	-Korelasi Matriks Dan Regresi	Berhubungan positif dan signifikan
		(Az, 2017)	Karyawan Bank Swasta dan Publik Di Lahore	Regresi	
		(Akhtar & Durrani, 2015)	Organisasi Layanan Sipil	Regresi	
		(Musabah, Al, Mohamad, & Affairs, 2017)	Studi Empiris Di Pakistan	Analisis Faktor Konfirmatori, dan Analisis Pemodelan Persamaan Structural	
		(Paiman, 2016)	Guru Tk Di Bandung, Jawa Barat	Structural Equation Model (SEM)	Tidak signifikan
		-(Purnomo et al., 2018)	-KEMENKEU Indonesia	Eksplanatori Dan Partial Least Square (PLS)	
		(Metin & Asli, 2018)	Turki	Regresi	
		(Renyut et al., 2017)	Kantor Gubernur Maluku	Partial Least Square (PLS)	Positif tapi tidak signifikan

Sumber: Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Abou-moghli, 2015; Mohamed & Ali, 2015; Na-nan et al., 2018; Sukmayanti & Sintaasih, 2018) tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Purnomo et al., 2018) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Setelah itu penelitian tentang pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Farooqui & Nagendra, 2014) memperoleh hasil signifikan. (Demir et al., 2015) memperoleh hasil positif dan signifikan. Serta penelitian yang dibuat oleh (Dewi, 2016) memperoleh hasil bahwa *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil-hasil penelitian diatas berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Uslu, 2016) yang memperoleh hasil bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dilakukan penelitian oleh (Memari et al., 2013) dan (Akhtar & Durrani, 2015) memperoleh hasil positif dan signifikan. (Musabah et al., 2017) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Az, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan (Paiman, 2016) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kelima hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan ternyata berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Metin & Asli, 2018; Purnomo et al., 2018; Renyut et al., 2017). Karena dalam penelitian (Metin & Asli, 2018) diperoleh hasil bahwa dari 3 variabel komitmen organisasional, 2 variabel yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Purnomo et al., 2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa komitmen organisasional tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir penelitian yang dibuat oleh (Renyut et al., 2017) memperoleh bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Karena kinerja karyawan dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan baik faktor eksternal maupun internal yang bisa dilihat dari hubungan antara karyawan dengan atasan maupun hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan organisasi, Variabel yang menilai hubungan antara karyawan dengan atasan maupun hubungan antar karyawannya adalah konsep persepsi dukungan organisasi, sedangkan variabel yang menilai hubungan antara karyawan dengan organisasi adalah person-organization fit dan komitmen organisasional.

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang di atas, dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu dan bukti mengenai naik turunnya tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan *research gap* dan *gap phenomenon* yang telah disampaikan di atas, maka *problem statement* pada penelitian ini adalah “Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, *Person-Organization Fit* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Karyawan”. Dalam penelitian ini akan dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Mandiri Cabang Pemuda Semarang?
2. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Mandiri Cabang Pemuda Semarang?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Mandiri Cabang Pemuda Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis dan menguji pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang nantinya diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat serta kontribusi bagi pihak manajemen Bank Mandiri Kantor Cabang Semarang Pemuda agar bisa memperbaiki serta merumuskan strategi SDM

yang baik dan tepat sehingga diperoleh kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan loyalitas nasabah.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan faktor dukungan organisasi, *person-organization fit*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Uraian tentang sistematika penulisan skripsi dapat dilihat seperti pada halaman berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah yang berkaitan dengan pengaruh faktor dukungan organisasi, *person-organization fit* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diuraikan perumusan masalah, diikuti oleh tujuan dan kegunaan penelitian. Terakhir sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi mengenai teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian seperti faktor dukungan organisasi, *person-organization fit* dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Selanjutnya menguraikan kerangka pemikiran tentang permasalahan yang akan diteliti dan hipotesis dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional. populasi dan sampel, diikuti dengan jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data. Terakhir diuraikan tentang metode analisis data yang digunakan pada penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi obyek penelitian, tentang gambaran umum responden, analisis atas data serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, saran-saran yang dapat diberikan.