

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki setiap organisasi, dimana sumber daya manusia dapat mendukung hampir seluruh kegiatan yang ada di organisasi, oleh karena itu penting rasanya memelihara sumber daya manusia sebaik-baiknya dari pemberian kompensasi, pelatihan, dan hal-hal lainnya yang dapat mendukung segala kegiatan organisasi.

Menurut Hasibuan (2006) Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Menurut Tepeci dalam Mahardika (2006) Sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah perusahaan dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja sumber dayanya.

Salah satu hal yang penting yang harus diperhatikan organisasi adalah komitmen organisasi dari para anggotanya. Komitmen organisasi ialah konsep manajemen yang menjadikan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari organisasi, karena tanpa komitmen para karyawan atau anggota organisasi tidak ingin berpartisipasi sepenuhnya terhadap organisasi tersebut.

Komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi isu yang sangat penting untuk dibahas, dimana komitmen organisasi menjadi tolak ukur bagaimana

seseorang yang merupakan bagian dari organisasi akan memberikan yang terbaik atau tidak untuk organisasi.

Menurut Sugianto, Thoyib, & Noermijati (2012) jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over*.

Sedangkan Komitmen organisasional menurut William dan Hazer dalam Santoso & Irwanto (2014) didefinisikan sebagai 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.

PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) merupakan organisasi ekstra kampus yang ada hampir di seluruh Universitas di Indonesia, begitu pun di Kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung, menjadi salah satu organisasi Mahasiswa yang besar bukanlah perkara yang mudah, banyak hal yang telah dialami oleh organisasi sejak dulu hingga sekarang, PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Bandung pun sudah melahirkan kader-kader terbaik dari mulai berdiri hingga sekarang.

Organisasi PMII termasuk organisasi mahasiswa yang tidak menghasilkan laba atau *non profit*, adapun ciri-ciri organisasi non-profit yang pertama adalah sumber daya organisasi adalah orang-orang yang tidak mengharapkan imbalan

atau manfaat ekonomi dari organisasi, yang kedua *Output* yang dihasilkan bukan berbentuk barang-barang yang menghasilkan laba akan tetapi dapat menghasilkan mahasiswa yang berkarakter berintelektual dan melaksanakan tujuan dari organisasi tersebut dan ketiga kepemilikan organisasi tersebut bukan seperti organisasi bisnis yang dapat dijual atau dialihkan akan tetapi menjadi milik bersama dan dijaga bersama.

Menurut Alisandra (2018) secara umum terdapat tiga budaya organisasi ekstra kampus di PMII Rayon FISIP yaitu budaya intelektual, budaya gerak dan budaya politik, dalam penerapannya terdapat cara sehingga membentuk mahasiswa agar memiliki karakter egaliter.

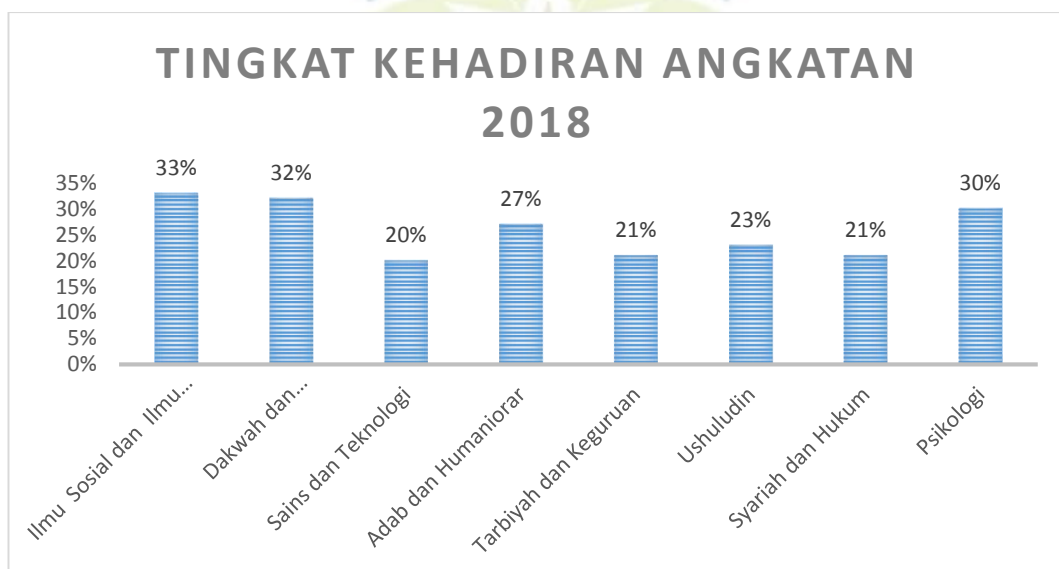
Oleh karena itu kesuksesan PMII dari dulu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik yang berintelektual dan selalu berkomitmen terhadap organisasi. Sebuah organisasi harus bisa mempertahankan anggotanya agar tetap loyal terhadap organisasi agar dapat mendukung segala tujuan organisasi.

Namun pada kenyataannya upaya yang dilakukan organisasi belum bisa membuat loyalitas tinggi para anggotanya, sehingga banyak anggota yang berakhir meninggalkan organisasi bahkan meninggalkan tanggungjawabnya di organisasi. Fenomena ini menunjukkan kurangnya komitmen organisasi dari para anggotanya.

Pada saat ini jumlah angkatan 2018 adalah 280 orang dari jumlah tersebut menunjukan bahwa jumlah anggotanya lebih banyak dari pada angkatan sebelumnya, berarti organisasi sudah lebih baik memperbaiki apa yang kurang di tahun sebelumnya sehingga bisa menambah jumlah anggota yang semakin

meningkat, akan tetapi kuantitas yang banyak belum menentukan kualitas yang baik pula.

Setelah berjalan hampir satu semester lebih justru banyaknya anggota tersebut tidak menjamin memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Nyatanya masih banyak anggota tersebut yang sering tidak hadir dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Berikut tingkat kehadiran angkatan 2018 selama mereka bergabung dengan organisasi pada acara diskusi yang di agendakan oleh PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung



Sumber: Sekretaris Komisariat UIN SGD (2019)

Gambar 1.1

Tingkat Kehadiran Angkatan 2018

Dari jumlah angkatan 2018 yang berjumlah 280 orang ternyata hanya beberapa orang saja yang menyempatkan hadir dalam agenda tersebut, dapat dilihat bahwa belum terasa loyalitas mereka terhadap organisasi, padahal satu semester

bukanlah waktu yang sedikit untuk mengenal sesama anggota, mempelajari dan mengikuti apa yang organisasi agendakan setiap minggunya.

Menurut Sugianto et al., (2012) Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menghasilkan komitmen pegawai adalah dengan cara menarik, menahan, dan mengembangkan karyawan dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan. Pemahaman terhadap Person-Organization Fit (P-O Fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. P-O Fit dapat membantu upaya perusahaan membangun budaya organisasi yang diinginkan.

Sekuiiguci dalam Sugianto (2012), P-O Fit menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memeuhi kebutuhan masing-masing.

Sedangkan menurut Astuti (2010) salah satu faktor terpenting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat menunjang kinerja perusahaan, maka tidak hanya memperhatikan memperhatikan kecocokan individu dengan pekerjaanya saja (*Person-Job Fit*) tetapi perlu mempertimbangkan pula kecocokan nilai individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*) karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan *outcomes* individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Oleh karena itu kurangnya komitmen organisasional juga dikarenakan kurangnya kecocokan antara nilai-nilai individu dengan oragnisasi. Sebagai

organisasi yang mengedepankan nilai-nilai organisasi dengan adanya nilai-nilai dasar pergerakan yang menjadi landasan setiap langkah dan kebijakan organisasi yang menjadi pendorong bagi para anggotanya untuk berbuat dan bergerak sesuai dengan nilai yang terkandung didalamnya, akan tetapi tidak setiap anggota bisa mencapai nilai-nilai itu. Oleh karena itu timbulah rasa ketidak selarasan antara individu dengan organisasi.

Dari hasil wawancara peneliti bersama ketua organisasi diketahui bahwa kurang lebih ada 280 anggota baru angkatan 2018 yang ikut bergabung pada tahun ini, akan tetapi sudah berjalan hampir satu semester belum terlihat besar kontribusinya terhadap organisasi, dari jumlah sebanyak itu hanya sedikit yang hadir ketika acara-acara organisasi dilaksanakan, seperti halnya diskusi membahas ke-PMII an, filsafat, gender, membahas berita-berita terhangat tentang pendidikan, politik, sosial atau pun hal-hal lainnya, padahal itu merupakan salah satu cara untuk menyamakan nilai-nilai organisasi dengan individu atau anggota tersebut. Selain kurangnya *person-organization fit* yang menyebabkan kurangnya komitmen organisasi ada juga yang disebabkan oleh karakteristik individu.

Menurut Paramita (2015) karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Dampak dari karakteristik individu yang banyak menjadi perhatian bagi pengamat dan peneliti organisasi adalah pada kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Karakteristik individu yang membuat kita bisa membedakan antara satu orang dengan yang lain, karena setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu setiap karakteristik individu akan memberikan rasa yang berbeda-beda terhadap komitmen mereka terhadap organisasi.

Perbedaan karakter yang ada di dalam organisasi membuat organisasi terasa hangat dan nyaman karena bersatunya macam-macam perbedaan tersebut, akan tetapi tidak semua bisa bersatu dan menyamakan visi misi, pasti ada saja yang tidak bisa mengikuti organisasi karena karakternya, yang pada akhirnya tidak membuat mereka nyaman di organisasi hingga berakibat pada kurangnya loyalitas dan kecintaan terhadap organisasi yang mereka masuki.

Menurut Rachmawati et al., (2013) karakteristik individu merupakan karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Perbedaan individu menyebabkan perbedaan cara pandang seseorang mengenai kepuasan kerja. Seseorang merasa sudah puas dengan kondisi yang ada, belum tentu orang lain merasakan hal yang sama. Sehingga perilaku individu dalam memuaskan kebutuhannya berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Begitu juga dengan anggota PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten angkatan 2018, dari 280 anggota semuanya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, ada yang memiliki sifat pemalu, ada juga yang mudah bergaul dengan anggota lainnya, biasanya jika mereka beberapa kali tidak mengikuti agenda organisasi mereka selalu menjadikan malu sebagai alasan untuk enggan mengikuti agenda organisasi selanjutnya. Biasanya sifat-sifat seperti itu sangat sulit sekali bagi

organisasi untuk mendapatkan loyalitas dari anggota tersebut. Oleh karena itu bukan hal yang mudah bagi organisasi untuk menyamakan visi, tujuan, nilai-nilai individunya dengan organisasi.

Berdasarkan hasil *mini survey* yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 anggota PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung angkatan 2018 dengan beberapa pertanyaan yang diajukan terkait *Person Organization Fit* (P-O Fit), Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi.

Dari 20 responden semuanya sudah berada sekitar 5-6 bulan di organisasi PMII. Berdasarkan hasil pertanyaan mengenai *Person-Organizatin Fit* (P-O Fit) dihasilkan bahwa ada sekitar 10 orang diantaranya merasa cocok dengan PMII dari segi keilmuan dan juga orang-orang di dalamnya, lalu ada 10 responden yang merasa masih belum cocok karena tidak sejalan dengan yang diajarkan di kelas dan di PMII, mereka tidak percaya diri karena menganggap belum bisa memberikan apa-apa untuk organisasi.

Pada pertanyaan tentang karakteristik individu ada 10 responden yang mengatakan mereka orang yang terbuka dan mudah bergaul, 6 responden mengatakan tergantung lawan bicara mereka, dan 4 responden lagi orang yang tertutup yang susah untuk dekat dengan orang-orang baru, oleh sebab itu sulit membangun emosional karena merasa malu jika harus kumpul-kumpul dengan anggota lain karena belum mengenal sebagian besar anggota organisasi.

Respon terhadap pertanyaan terkait komitmen organisasi, hampir semua anggota merasa menjadi bagian dari organisasi, tapi 6 orang diantara mereka

berkata kadang mereka yang malu dan menjauh dari organisasi karena jarang mengikuti agenda organisasi dan 4 orang lagi merasa ada di tengah-tengah antara merasa diakui dan tidak dan juga dari 20 responden, 9 mengatakan benar bahwa keputusan anda masuk PMII itu benar akan tetapi 11 responden lagi masih ragu-ragu karena merasa tidak yakin, mereka bilang jika masalah keilmuan, untuk pengembangan diri dan lain hal masuk PMII tidak salah tapi ada saat mereka merasa menyesal telah masuk PMII.

Dari hasil wawancara peneliti di atas diketahui bahwa setiap individu adalah anggota PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung yang sudah bergabung kurang lebih 6 bulan, mereka merasa cocok dengan organisasi dari segi keilmuan dan juga orang-orang yang ada di dalamnya, akan tetapi masih ada beberapa anggota yang merasa kurang cocok dengan organisasi PMII. Anggota yang mudah bergaul lebih mudah mengembangkan emosionalnya dengan anggota-anggota lainnya dibandingkan anggota yang memiliki karakteristik susah bergaul, oleh karena itu dari kecocokan dan tingkat emosional yang sudah terbangun pada beberapa anggota hampir semuanya merasa sudah menjadi bagian dari organisasi walau masih ada beberapa orang yang merasa malu dan karena tidak begitu dekat dengan rekan-rekan yang lainnya, sehingga merasa tidak diakui di organisasi yang membuat anggota-anggota tersebut merasa keputusannya masuk organisasi adalah sebuah penyesalan bagi mereka.

Oleh karena itu kesesuaian nilai-nilai, karakteristik anggota sangat berpengaruh terhadap segala hal yang diterima oleh organisasi apalagi loyalitasnya terhadap organisasi, akan tetapi setiap individu memiliki kebutuhan yang tak

terbatas, sedangkan tidak semua kebutuhan itu dapat dipenuhi di lingkungan organisasi, oleh karena itu munculah rasa ketidakpuasan yang berdampak pada besar atau tidaknya komitmen organisasi para anggotanya.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti mengenai *person-organization fit* dan karakteristik individu pada sebuah organisasi ekstra kampus, dengan judul : **“Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018)”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya *Person-Organization Fit* (P-O Fit) pada anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018.
2. Banyak perbedaan karakteristik individu yang tidak bisa diatasi bersama seperti perbedaan cara pandang, karakter individu pada anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018.
3. Kurangnya Komitmen Organisasi pada anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018

C. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018?
3. Seberapa besar pengaruh *Person-Organization Fit* dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan *Person-Organization Fit* dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota

Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai keadilan organisasi dan komitmen organisasi pada Organisasi Ekstra Kampus PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.

b) Bagi PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung

Dapat dipergunakan sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya dalam kepemimpinan di organisasi tersebut.

c) Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai keadilan organisasi dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu tentang keadilan organisasi dan komitmen organisasi di Organisasi Ekstra Kampus PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan dengan tingkat 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 (William dan Hazer dalam Astuti, 2010).

Sedangkan menurut Chatman dalam Astuti (2010) dalam penelitiannya dengan sampel akuntan publik membuktikan kompatibilitas antara individu dengan organisasi, menyebabkan komitmen karyawan terhadap organisasi terjaga serta berkeinginan tetap melanjutkan aktivitas bersama dengan organisasi. *Person-Organization Fit* (P-O fit) juga dihubungkan secara positif dengan komitmen organisasional menurut (Valentine, Godkin & Lucero dalam Mahardika, 2006).

Kristof dalam Astuti (2010) juga mengemukakan hasil empiris yang mendukung bahwa ada pengaruh positif antara (P-O Fit) dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, *extra role behavior*, kinerja dan menurunkan stress dan turnover. Lebih lanjut Kristof secara empiris membuktikan pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) terhadap komitmen organisasional.

Sedangkan Schneider dalam Astuti (2010), menjelaskan bahwa para individu dengan derajat P-O Fit yang tinggi akan memberikan ide-ide baru dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

Solinger dalam Rawung, Roring, & Siwi, (2008), menyatakan komitmen organisasional merupakan derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dengan organisasi.

Pada tingkatan individu, karakteristik dari masing-masing individu (personal) yang meliputi: ciri pribadi atau biografis seperti: usia, jenis kelamin, status perkawinan, ciri kepribadian, nilai dan sikap dan tingkat kemampuan dasar akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja (Robbins dalam Lumbanraja, 2009).

Dampak dari karakteristik individu yang banyak menjadi perhatian bagi pengamat dan peneliti organisasi adalah pada kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Lok dan Crawford dalam Lumbanraja, 2009). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi.

Seperti pada hasil penelitian oleh Lumbanraja (2009), bahwa Karakteristik Individu berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Lok dan Crawford, Wu serta Bashaw.

Organisasi ekstra adalah organisasi yang menggunakan jasa dari sumber daya anggota-anggotanya. Menurut Kotler (2000) “Jasa ialah setiap tindakan atau unjuk kerja yang ditawarkan oleh salah satu pihak ke pihak lain yang secara prinsip tidak berwujud dan menyebabkan perpindahan kepemilikan apapun. Produksinya bisa dan bisa juga tidak terikat pada suatu produk.”

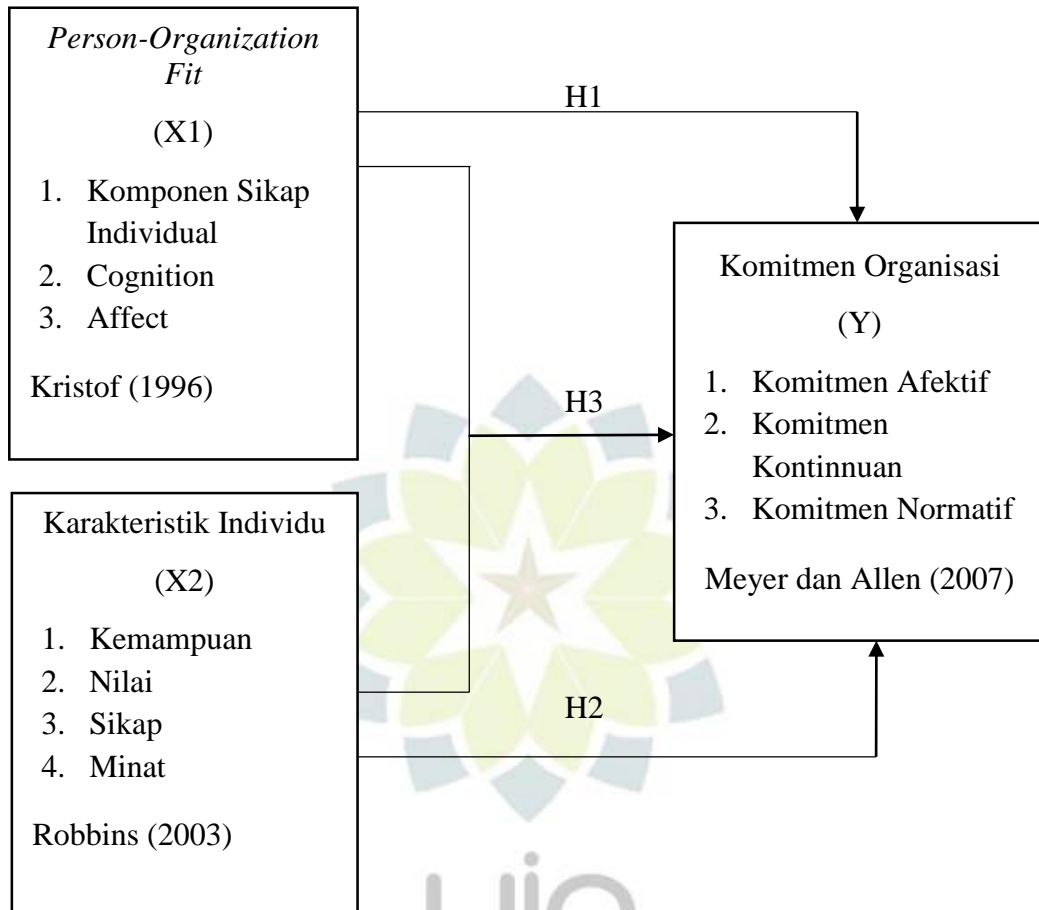
3. Pengaruh *Person-Organizational Fit* dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. (Moblely dalam Rawung et al., 2008).

Menurut Kristoff dalam Astuti (2010). “*Person organization fit* secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.”

Person organization fit sangat tergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan Cable dan Judge dalam Navigation & Route (2015).

Rawung et al., (2008), mengatakan bahwa: “terdapat hubungan antara *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi”



Sumber : diolah oleh peneliti (2019)

Gambar 1.2
 Model Kerangka Pemikiran

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Analisis Perbandingan
1.	Djoko Santoso dan Isnu Irwantoro, (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)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Person - Organisasi F Person Organization Fit (P-O Fit) dan Komitmen Organisasi it memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi tetapi dampaknya tidak signifikan dan negatif terhadap variabel Organization Citizienship Behavior. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel komitmen organisasi . Selanjutnya , kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap variabel Organization Citizienship Behavior.	Person Organization Fit (P-O Fit) dan Komitmen Organisasi

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Analisis Perbandingan
2.	Sih Darmi Astuti, (2010)	Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi Person-Organization Fit berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dan kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi (terutama komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan) memiliki efek yang lebih kuat pada kinerja karyawan daripada kepuasan kerja dan Person-Organization Fit	Person Organization Fit (P-O Fit) dan Komitmen Organisational
3.	Patricia Dhiana Paramita (2015)	Effect Of Person Organization Fit And Job Satisfaction Of Organization Commitment With Organizational Citizenship Behavior As An Intervening Variable	Hasil analisis diketahui bahwa person-organization fit dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior serta memediasi pengaruh person organization fit dan kepuasan kerja karyawan.	Person-Organization Fit dan Komitmen Organisasi

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Analisis Perbandingan
4.	Prihatin Lumbanraja, (2009)	Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)	Karakteristik individu berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung baik terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi.	Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi
5.	Abdi Akbar, (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan	Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik organisasi, pekerjaan karakteristik dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap karakteristik individu daripada karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.	Karakteristik Individu

Dari jurnal-jurnal diatas dapat disimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh terhadap beberapa variabel-variabel Y diantaranya ada kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, begitu juga dengan Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Walaupun pada dasarnya penelitian ini sama akan tetapi penelitian ini memiliki banyak perbedaan dengan jurnal-jurnal diatas, yang sangat jelas adalah perbedaan pada jumlah sampel dan organisasi atau objek yang ditelitinya, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 165, selain itu juga penelitian ini terfokus pada satu variabel Y saja, sedangkan pada jurnal-jurnal diatas kebanyakan di kaitkan dengan macam-macam variabel Y dalam satu penelitian.

Dari hasil penelitian sebelumnya banyak meneliti perusahaan-perusahaan yang profit yang besar yang pada dasarnya sudah sering dijadikan objek penelitian, oleh karena itu pada penelitian ini objek yang digunakan adalah pada salah satu organisasi mahasiswa yaitu PMII Komisariat UIN SDG Cabang Kabupaten Bandung yang berusaha mencetak anggota-anggota yang cakap dan berilmu, oleh karena itu penulis rasa sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh

melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat menyatakan sebagai sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (Sugiono, 2008).

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018
- H2 : Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018
- H3 : *Person-Organization Fit* dan Karakteristik Individu berpengaruh positif secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2018