UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSINI

Peran Komitmen Afektif Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kesesuaian Organisasi Individu dan Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Bagus Irfaan Madani
212010200208
Dewi Andriani, SE., MM

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
2026

Pendahuluan

Industri di Indonesia khususnya manufaktur besi atau baja mengalami perkembangan yang signifikan dalam kapasitas produksi untuk ekspor. Pada tahun 2023 total ekspor sebanyak 10,9 juta ton meningkat 11,37% dibanding tahun 2022 sebesar 9,81 juta ton. Salah satu perusahaan yang melakukan ekspor member dari mitsubishi steel group perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur spesialisasi produksi baja khusus untuk kebutuhan industri.

Perusahaan manufaktur baja yang memiliki karakteristik unik (lingkungan kerja teknis, tekanan produksi tinggi, dan struktur hierarki ketat), sehingga temuan dari penelitian sebelumnya di sektor lain mungkin tidak sepenuhnya berlaku. Belum ada penelitian yang secara spesifik menganalisis interaksi antara ketiga variabel independen (kepemimpinan transformasional, P-O Fit, P-J Fit) dengan komitmen afektif sebagai mediator di perusahaan ini. Penelitian ini akan mengombinasikan analisis SEM (Structural Equation Modeling) untuk menguji mediasi secara lebih komprehensif dibandingkan studi sebelumnya yang hanya menggunakan regresi linear.

Riset Gap

Penelitian ini didasari sebagian besar penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan kesesuaian individu-organisasi (P-O Fit) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, belum ada konsistensi mengenai peran mediasi komitmen afektif dalam konteks industri manufaktur. Penelitian tentang kesesuaian pekerjaan (P-J Fit) dan kinerja karyawan masih terfokus pada sektor jasa, sehingga diperlukan eksplorasi lebih lanjut di sektor manufaktur baja, yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda. Studi terdahulu menemukan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja, namun belum mengintegrasikan P-O Fit dan P-J Fit secara bersamaan dalam satu model penelitian.

Perbedaan responden kinerja pada penelitian sebelumnya menggunakan responden pegawai aparatur pemerintahan bidang hukum dan keamanan berbeda dengan penelitian ini menggunakan tenaga kerja produktif bidang manufaktur. Variasi porsi kerja menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya dalam penelitian ini. Penelitian kali ini memakai celah pada penelitian sebelumnya dengan memakai person job-fit, person organization-fit dan komitmen afektif sebagai mediasi pada karyawan.

Pertanyaan penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah	Apakah kepemimpinan transformasional, person organization fit dan person job fit mempengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening?
Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui pengaruh Peran Komitmen Afektif Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kesesuaian Organisasi Individu dan Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan
Kategori SDGs	Kategori SDGs yang sesuai dengan penelitian ini adalah SDGs 12 *Responsible Consumption and Production* https://sdgs.un.org/goals yaitu mencita-citakan pola konsumsi dan produksi yang berkelanjutan. Penelitian ini berhubungan dengan kategori SDGs 12 dikarenakan perilaku konsumen dalam pembelian akan mempengaruhi pola konsumsi yang berkelanjutan..

Literatur Review

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin berperan dalam mencapai misi, mendorong anggota tim untuk terus belajar, serta mengembangkan kemampuan adaptasi dan transformasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan ide-ide baru kepada bawahan tentang berbagai hal yang perlu dipahami dan diselesaikan. Indikator: Pengaruh yang ideal, Motivasi inspirasional, Stimulasi intelektual, Perhatian individual, Pemberdayaan.

PO – Fit

Kesesuaian individu organisasi atau Person Organization fit mengacu pada tingkat kesesuaian antara nilai, tujuan, dan budaya seorang individu dengan nilai, tujuan, dan budaya organisasi tempat karyawan bekerja**.** Indikator: Ekstraversi, Mudah akur, Berhati-hati, Terbuka terhadap hal-hal baru, Stabilitas emosi.

PJ – Fit

Person-job fit mengacu pada keselarasan antara ciri-ciri individu dengan karakteristik pekerjaan atau tugas yang dijalankan di lingkungan kerja. Karyawan akan lebih menikmati pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka, sehingga merasa puas dan termotivasi dalam bekerja. Indikator: Pengetahuan,Keterampilan, Kemampuan, Kebutuhan karyawan, Keinginan.

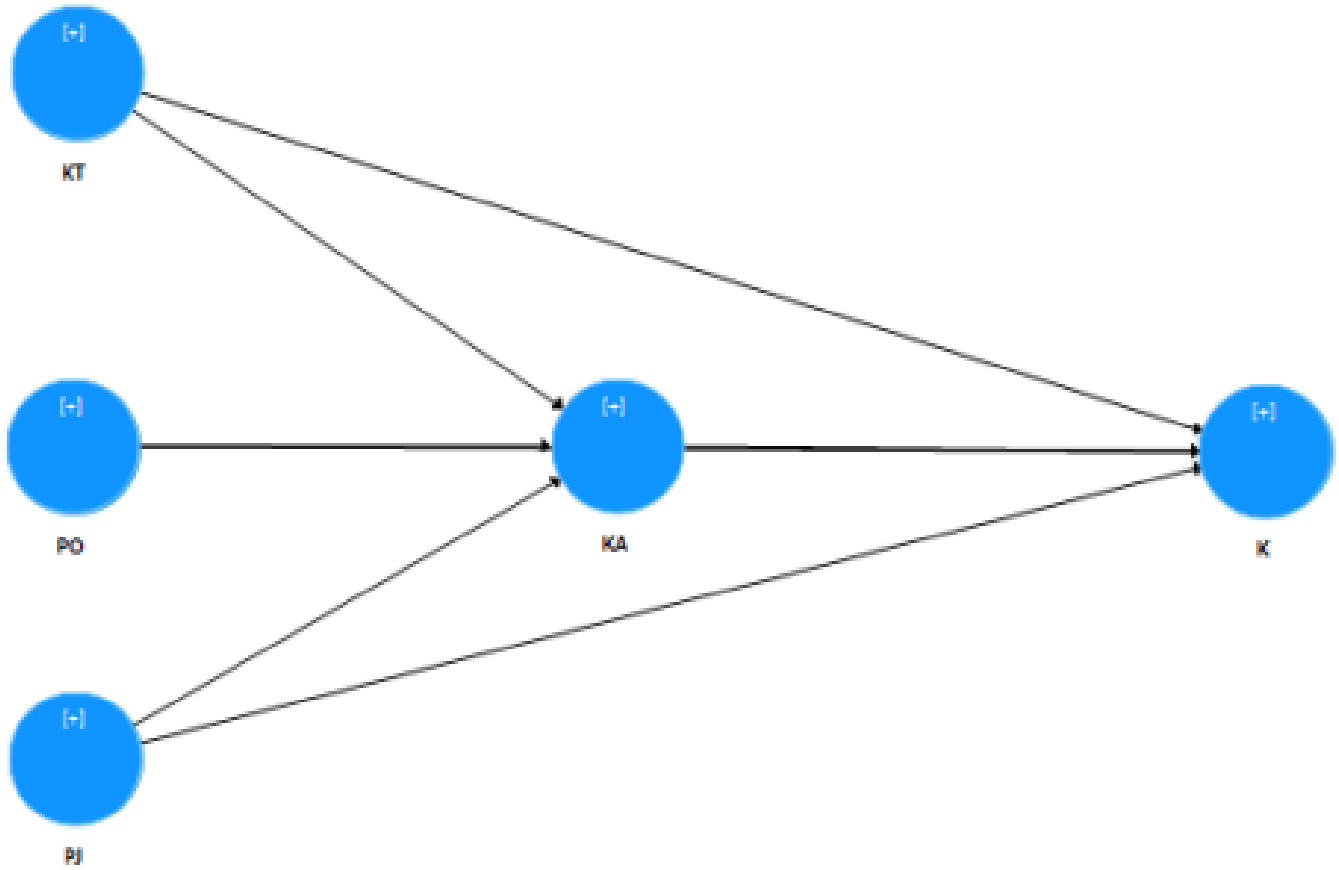
Literatur Review

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan keinginan kuat untuk menjadi pegawai di perusahaan, maka akan menimbulkan rasa kemauan yang tinggi untuk menerapkan tindakan maksimal dalam bekerja[42]. Adapun indikator yang dipakai adalah menurut[44]: Kebanggaan, Terlibat kegiatan organisasi, Andil dalam pengembangan organisasi, Dukungan untuk tujuan organisasi, Menjaga nama baik organisasi.

Kinerja karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dalam kegiatan produktifitas. Indikator kinerja menurut: Tingkat kerapian pekerjaan, Ketetapan waktu, Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan.



Gambar 1. *Kerangka Konseptual*

Metode Penelitian



Jenis Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable yakni KT (X1), PO-fit (X2) dan PJ-fit (X3) Terhadap Kinerja (Y) Melalui KA (Z)



Populasi

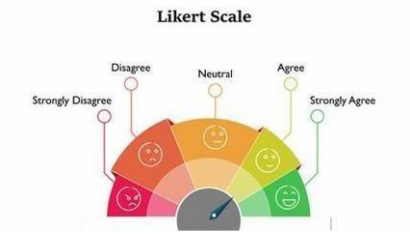
Populasi yang digunakan adalah para karyawan berbagai divisi.



Sampel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan mengguakan rumus slovin maka sampel yang diperlukan sebanyak menjadi 100 dengan kriteria berusia 17-40 tahun baik laki-laki maupun Perempuan.

Metode Penelitian

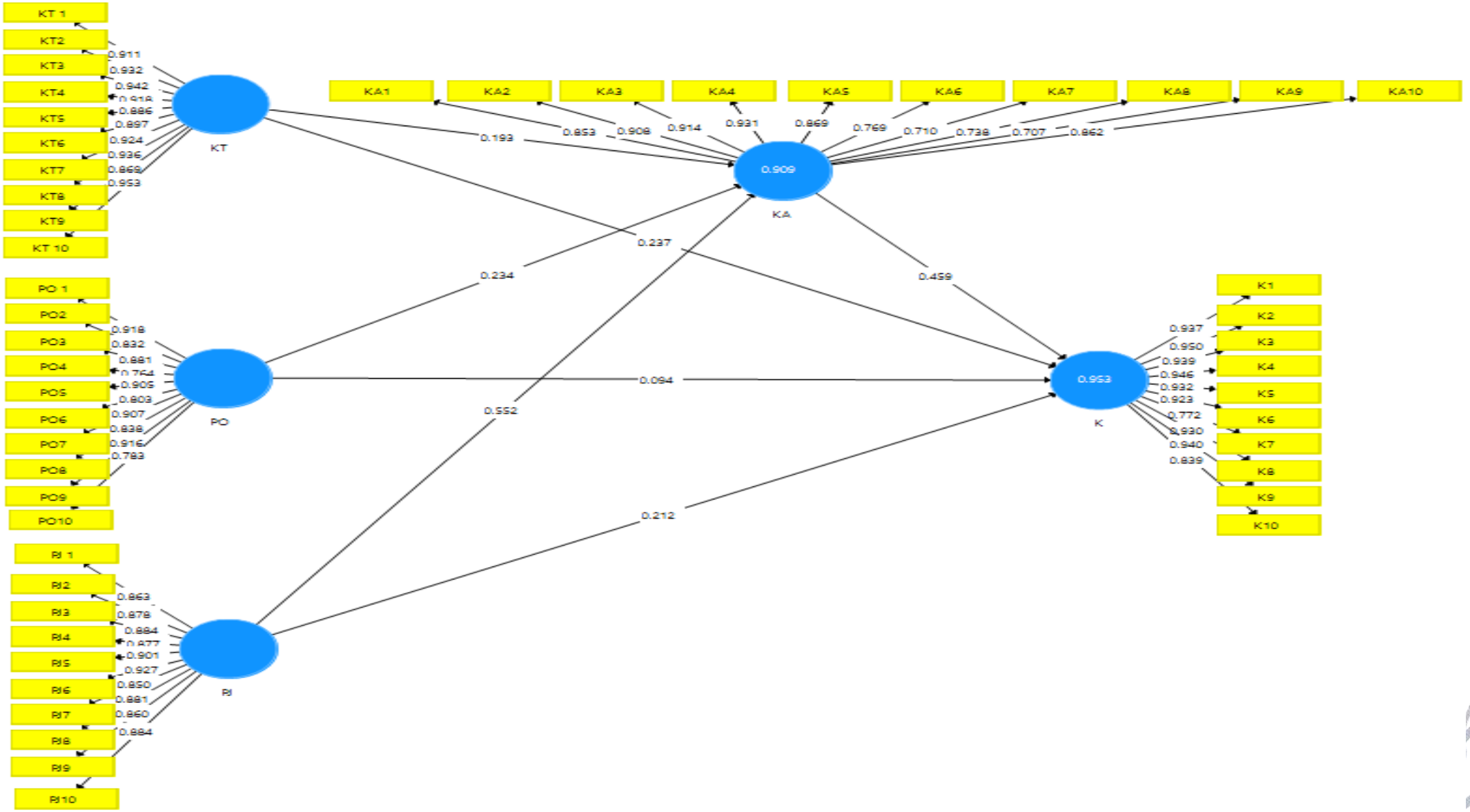


Alat yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberikan suatu pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab oleh mereka.



Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Squares*) sebagai langkah dalam melakukan pengujian. PLS (*Partial Least Squares*) merupakan jenis analisis statistik *multivariant.* Analisis PLS adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda.



Gambar 2. *Algoritma PLS*

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent validity

Validitas konvergen adalah salah satu kriteria yang digunakan dalam pengujian analisis data menggunakan smart PLS. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di atas, yang mengacu pada Gambar 3. Dari total 50 item variabel, seluruhnya memiliki nilai di atas 0,7. Analisis menunjukkan bahwa nilai loading factor untuk konstruk independen memiliki total nilai di atas 0,7 dengan masing-masing terdiri dari 10 item. Nilai faktor loading untuk konstruk dependen menunjukkan keseluruhan nilai di atas 0,7 dengan total 10 item. Nilai loading factor untuk variabel mediasi menunjukkan keseluruhan nilai di atas 0,7 dengan total 10 item.

.

	K	KA	KT	PJ	PO
K1	0,937				
K10	0,839				
K2	0,950				
K3	0,939				
K4	0,946				
K5	0,932				
K6	0,923				
K7	0,772				
K8	0,930				
K9	0,940				
KA1		0,853			
KA10		0,862			
KA2		0,908			
KA3		0,914			
KA4		0,931			
KA5		0,869			
KA6		0,769			
KA7		0,710			
KA8		0,738			
KA9		0,707			
KT 1			0,911		
KT 10			0,953		
KT2			0,932		
KT3			0,942		
KT4			0,918		
KT5			0,886		
KT6			0,897		
KT7			0,924		
KT8			0,936		
KT9			0,869		
PJ 1				0,863	
PJ10				0,884	
PJ2				0,878	
PJ3				0,884	
PJ4				0,877	

PJ5				0,901	
PJ6				0,927	
PJ7				0,850	
PJ8				0,881	
PJ9				0,860	
PO 1					0,918
PO10					0,783
PO2					0,832
PO3					0,881
PO4					0,764
PO5					0,905
PO6					0,803
PO7					0,907
PO8					0,838
PO9					0,916

Tabel 1. *Outer Loadings*

Composite Realibility

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
K	0,977	0,979	0,980	0,833
KA	0,949	0,956	0,956	0,689
KT	0,979	0,979	0,981	0,841
PJ	0,968	0,968	0,972	0,776
PO	0,959	0,960	0,965	0,734

Tabel 2. *Contruct Reliability and Validity*

Dari Tabel 2. Terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha dan nilai Composite Reliability untuk setiap variabel berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap variabel konstruk adalah reliabel dan valid dalam penelitian ini, serta menunjukkan bahwa nilai setiap konstruk melebihi 0,6. Dapat ditarik kesimpulan bahwa validitas konvergen dan validitas reliabilitas data berpotensi untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Discriminant validity

Berdasarkan pengukuran validitas diskriminan pada konstruk tersebut, dilakukan evaluasi terhadap validitas diskriminan model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif. Metode evaluasi validitas diskriminan dilakukan dengan menguji validitas diskriminan melalui indikator reflektif, di mana nilai cross loading untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,7. Nilai validitas diskriminan ini menunjukkan bahwa setiap dimensi mampu menjelaskan konstruk dependen dengan tepat dan membuktikan bahwa semua item yang dinilai dengan validitas diskriminan adalah valid.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
K	0,953	0,951
KA	0,909	0,907

Tabel 4. *R-Square*

Nilai R-Square sebesar 0.953 menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan fenomena atau masalah kinerja karyawan hingga 95,3%, sementara 4,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model. Dengan nilai R-Square 0,909, dapat diartikan bahwa model ini dapat menjelaskan 90,9% dari fenomena komitmen afektif karyawan, sedangkan 9,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
KA -> K	0,459	0,462	0,106	4,330	0,000
KT -> K	0,237	0,232	0,107	2,208	0,027
KT -> KA	0,193	0,190	0,142	1,360	0,174
PJ -> K	0,212	0,214	0,105	2,017	0,044
PJ -> KA	0,552	0,559	0,147	3,754	0,000
PO -> K	0,094	0,094	0,047	2,005	0,045
PO -> KA	0,234	0,231	0,091	2,560	0,011

Tabel 5. *Path-Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
KT -> KA -> K	0,089	0,084	0,064	1,384	0,167
PJ -> KA -> K	0,253	0,261	0,099	2,569	0,010
PO -> KA -> K	0,108	0,108	0,051	2,098	0,036

Tabel 6. *Specific Indirect effects*

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung:

1. X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap Y diterima karena memiliki T-Statistik >1.96 sebesar 2.208 dan nilai P-Value < 0.05 yaitu 0.027. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap Z tidak diterima karena memiliki T-Statistik <1.96 sebesar 1.360 dan nilai P-Value < 0.05 yaitu 0.174. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif.
3. X2 (Kesesuaian Organisasi Individu) terhadap Y diterima karena memiliki T-statistik >1.96 yaitu 2.005 dan nilai P-Value <0.05 yaitu 0.045. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kesesuaian organisasi individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. X2 (Kesesuaian Organisasi Individu) terhadap Z diterima karena memiliki T-statistik >1.96 yaitu 2.560 dan nilai P-Value <0.05 yaitu 0.011. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kesesuaian organisasi individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif.
5. X3 (Kesesuaian Pekerjaan Individu) terhadap Y diterima karena memiliki T-statistik >1.96 yaitu 2.017 dan nilai P-Value <0.05 yaitu 0.044. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kesesuaian pekerjaan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. X3 (Kesesuaian Pekerjaan Individu) terhadap Z diterima karena memiliki T-statistik >1.96 yaitu 3.754 dan nilai P-Value <0.05 yaitu 0.000. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kesesuaian pekerjaan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif.
2. Z (Komitmen Afektif) terhadap Y diterima karena memiliki T-statistik >1.96 yaitu 4.330 dan nilai P-Value <0.05 yaitu 0.000. Dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hasil uji pengaruh tidak langsung dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Afektif (Z), dengan T-Statistik sebesar 1.384 (tingkat signifikansi > 1,96) dan Nilai-P sebesar 0,167 (tingkat signifikansi < 0,05). Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Komitmen Afektif adalah tidak signifikan.
2. Kesesuaian Organisasi Individu (X2) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Afektif (Z), dengan T-Statistik sebesar 2.098 (tingkat signifikansi > 1,96) dan Nilai-P sebesar 0,036 (tingkat signifikansi < 0,05). Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung Kesesuaian Organisasi Individu terhadap Kinerja melalui Komitmen Afektif adalah signifikan.
3. Kesesuaian Pekerjaan Individu (X2) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Afektif (Z), dengan T-Statistik sebesar 2.569 (tingkat signifikansi > 1,96) dan Nilai-P sebesar 0,010 (tingkat signifikansi < 0,05). Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung Kesesuaian Organisasi Individu terhadap Kinerja melalui Komitmen Afektif adalah signifikan.

Pembahasan

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang diusulkan oleh [20] pemimpin transformasional adalah sosok yang mampu menggerakkan karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pemberdayaan. Maka, hal ini menghasilkan karyawan yang bersikap proaktif, meningkatkan minat kolektif yang transenden di antara para pengikut, serta mendukung mereka dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Pembahasan

H2: Kesesuaian Organisasi Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Kesesuaian Organisasi Individu memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang diusulkan oleh [28] kesesuaian antara individu dan organisasi menunjukkan bahwa individu yang nilai-nilai pribadinya sejalan dengan nilai-nilai organisasi cenderung mengalami tingkat kepuasan, komitmen, dan kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki kecocokan tinggi dengan organisasi cenderung berupaya menyelesaikan masalah melalui proses dan hasil yang lebih baik dengan menciptakan perbedaan

Pembahasan

H3: Kesesuaian Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kesesuaian pekerjaan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang diusulkan oleh [41] mengemukakan bahwa kecocokan antara individu dan pekerjaan adalah salah satu elemen penting yang dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dalam konteks perusahaan. Sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan pekerjaan yang ditawarkan, karena karyawan tersebut akan berkontribusi secara maksimal dan meningkatkan tingkat komitmen.

Pembahasan

H4: Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya [60] menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif. Dengan nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 hipotesis yang mengindikasikan adanya pengaruh ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional yang dirasakan karyawan tidak secara langsung memengaruhi keterikatan emosional mereka terhadap organisasi.

Pembahasan

H5: Kesesuaian Organisasi Individu berpengaruh terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, hasil pengujian struktural menggunakan SmartPLS 3.0 mendukung hipotesis 5 yang menunjukkan bahwa PO-Fit karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif. Pengujian yang ditunjukkan dalam tabel 5 penelitian ini mendukung hipotesis 5, dengan nilai P-value sebesar 0,045 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil riset ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [10] person organization fit dapat didefinisikan sebagai keselarasan nilai atau kesamaan tujuan antara individu dan nilai-nilai yang diusung oleh organisasi, yang secara positif berhubungan dengan komitmen afektif. Keterkaitan ini memungkinkan karyawan dan organisasi untuk memiliki nilainilai yang sejalan, baik dalam perspektif maupun tujuan akhir yang dicapai. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa senang dan cinta terhadap organisasi, karena mereka merasa nyaman dan berkomitmen pada organisasi tersebut.

Pembahasan

H6: Kesesuaian Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif

Analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian struktural menggunakan SmartPLS 3.0 mendukung hipotesis 6, yang mengindikasikan bahwa PJ- 15 Fit karyawan memiliki dampak positif terhadap komitmen afektif. Pengujian yang tertera dalam tabel 5 dari penelitian ini mendukung hipotesis 6, dengan nilai P-value sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil riset ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [57] Kesesuaian orang-pekerjaan PJ merujuk pada kecocokan antara individu dan syarat-syarat pekerjaan tertentu. PJ fit secara khusus merujuk pada tingkat kesesuaian kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu selaras dengan persyaratan pekerjaan.

Pembahasan

H7: Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya [10], [59], [64] individu yang memiliki komitmen afektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja di dalam organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen afektif akan mengaitkan identitas mereka dengan organisasi dan secara sukarela berpartisipasi secara aktif dalam organisasi. Komitmen afektif mendorong karyawan untuk memiliki keinginan dan motivasi yang lebih tinggi dalam memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi dibandingkan dengan karyawan lainnya. Kinerja karyawan akan semakin baik seiring dengan meningkatnya komitmen afektif yang mereka miliki. Namun, studi ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya [58] yang menyebutkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

H8: Kepemimpinan Transformasional melalui Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil yang telah ada oleh [65], [60] yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional melalui komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen afektif belum kuat sebagai variabel penghubung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung melalui komitmen afektif tidak dapat diterima. Secara teoritis kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tujuan organisasi, sehingga diharapkan dapat memperkuat komitmen dan berdampak pada peningkatan kinerja. Kepemimpinan transformasional dapat mendorong perubahan sikap dan perilaku karyawan melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang seharusnya mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterkaitan teoritis tersebut tidak terkonfirmasi secara empiris dalam konteks penelitian yang dilakukan

Pembahasan

H9: Person Organization Fit melalui Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, hasil pengujian struktural menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa hipotesis 9 yang menyatakan bahwa komitmen afektif berperan sebagai mediasi dalam pengaruh PO-Fit terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dukungan terhadap hipotesis 9 ini dapat diamati dari hasil pengujian model dalam tabel 6, yang menunjukkan nilai P-value sebesar 0,036 yang berarti lebih kecil dari 0,05 serta T-statistik yang lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai total efek menunjukkan bahwa komitmen afektif sebagai variabel mediasi pengaruh PO-Fit terhadap kinerja karyawan lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsung antara variabel PO-Fit dan kinerja karyawan dengan nilai 0,108. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan variabel mediasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Pembahasan

H10: Person Job Fit melalui Komitmen Afektif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, hasil pengujian struktural menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa hipotesis 10 yang menyatakan bahwa komitmen afektif berperan sebagai mediasi dalam pengaruh PO-Fit terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dukungan terhadap hipotesis 10 ini dapat diamati dari hasil pengujian model dalam tabel 6, yang menunjukkan nilai P-value sebesar 0,010 yang berarti lebih kecil dari 0,05 serta T-statistik yang lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai total efek menunjukkan bahwa komitmen afektif sebagai variabel mediasi pengaruh PO-Fit terhadap kinerja karyawan lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsung antara variabel PO-Fit dan kinerja karyawan dengan nilai 0,253. Hal ini 17 menunjukkan bahwa diperlukan variabel mediasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

REFERENSI

[1] “Data Bps Ekspor Besi/Baja Menurut Tujuan Negara Utama Tahun 2012-2023”.
[2] Dewi Andriani And Nur Raficha Dwi Setyohadi, “Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry,” J. Ilm. Manaj. Dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 2, Pp. 195–205, 2022, Doi: 10.55606/Jimak.V1i2.311.
[3] E. Rahardja And A. Muhammad, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interveningpt (Studi Pada Karyawan Kantor Pt. Pos Indonesia Kudus),” Diponegoro J. Manag., Vol. 10, No. 1, Pp. 1–13, 2021.
[4] Edy Saptono, “Kajian Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Karyawan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan,” J. Ekon. Trikonomika, Vol. 13 No 1, Pp. 21–48, 2014.
[5] F. Ardiansyah, D. Andriani, And K. A. Kusuma, “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” Ekon. Bisnis, Vol. 8, No. 1, Pp. 25–38, 2024.
[6] Z. Nadhiyah, “Peran Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Dan Kompensasi Langsung Dalam Memicu Peningkatan Kinerja Sumber …,” 2022, [Online]. Available: Http://Repository.Unissula.Ac.Id/28185/%0ahttp://Repository.Unissula.Ac.Id/28185/2/Manajemen_304 02100306_Fullpdf.Pdf
[7] H. S. Maria, A. Yuniawan, And J. Manajemen, “Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Witel Pekalongan),” Diponegoro J. Manag., Vol. 5, No. 1, Pp. 1–15, 2016, [Online]. Available: Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr
[8] D. M. Cable And T. A. Judge, “Pay Preferences And Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective,” Pers. Psychol., Vol. 47, No. 2, Pp. 317–348, 1994, Doi: 10.1111/J.1744- 6570.1994.Tb01727.X. 18
[9] V. G. Rahmadani And I. R. Sebayang, “The Influence Of Person-Organization Fit And Person-Job Fit On Work Engagement Among Policemen In Sumatera Utara,” Int. J. Manag. Sci. Bus. Adm., Vol. 4, No. 1, Pp. 45–51, 2017, Doi: 10.18775/Ijmsba.1849-5664-5419.2014.41.1006.
[10] A. Anindita, “Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif,” J. Ilmu Manaj., Vol. 8, No. 1, Pp. 97–105, 2019, [Online]. Available: Https://Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/30248
[11] R. P. N. Ariyani And E. K. Sugiyanto, “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja (Studi Perusahaan Bumn X Di Semarang),” J. Ilm. Manaj. Ubhara, Vol. 2, No. 2, P. 113, 2020, Doi: 10.31599/Jmu.V2i2.772.
[12] M. Kuswanti, E. D. Purnamasari, And M. K. Dp, “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory Di Pt. Pinago Utama Sugiwaras,” J. Bisnis, Manajemen, Dan Ekon., Vol. 2, No. 4, Pp. 149–165, 2021, Doi: 10.47747/Jbme.V2i4.500.
[13] And N. J. A. Meyer, John P., “Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application.,” 1997. [14] And R. E. R. Bass, Bernard M., “Transformational Leadership,” 2006, Psychology Press.

REFERENSI

[14] J. M. Harlim and S. S. Rosalina, "Pengaruh Digital Marketing Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Makanan Melalui Aplikasi Layanan Shopeefood Di Jakarta (Studi Pada Konsumen Shopeefood Di Jakarta)," 2022.

[15] A. Safitri *et al.*, "Pengaruh Label Halal Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Makanan (Snack) Jepang Di Surabaya," vol. 12, no. 2, 2023.

[16] D. K. Bayu, G. M. Ningsih, and L. Windiana, "The Effect of Halal Labeling, Brands, and Prices on Purchasing Decisions to the Chatime Drinks," *J. Sos. Ekon. Pertan.*, vol. 16, no. 3, pp. 239–256, 2020.

[17] S. E. Silaban, E. Elisabeth, and R. Sagala, "Pengaruh Promosi, Harga Dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kentucky Fried Chicken (Kfc) Simpang Mataram Medan," *J. Ris. Akunt. Keuang.*, vol. 5, no. 2, pp. 209–228, 2019.

[18] N. Ma'ruf, A. Alfalisyado, W. Purwidianti, and I. Randikaparsa, "Pengaruh Kualitas Produk, Inovasi Produk, Citra Merek Dan Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 8, no. 2, pp. 1314–1330, 2024.

[19] H. Davidson, Suworto, and D. Nasikah, "Pengaruh Country of Origin Dan Labelisasi Halal Terhadap Keputusan Pembelian Produk Makanan Dan Minuman Import Di Kota Metro," *J. Ilmu Manaj. Retail*, vol. 2, no. 2, p. 69, 2021.

[20] D. P. Ponomban, A. S. Soegoto, and D. C. A. Lintong, "Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Pada Umkm Dapur Hot Di Desa Tatelu, Kecamatan Dimembe, Kabupaten Minahasa Utara," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 4, pp. 695–706, 2023.

[21] F. Tjiptono, *Strategi Pemasaran Edisi III*, III. Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2008.

[22] G. T. Mulyansyah, "Pengaruh Digital Marketing Berbasis Sosial Media Terhadap Keputusan Pembelian Kuliner Di Kawasan G-WALK Surabaya," *J. Pendidik. Tata Niaga (JPTN*, vol. 9, 2021.

[23] N. Made, M. Magdalena, S. Marbun, T. Mulya, and B. -Bali, "Pengaruh Digital Marketing Dan Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Yamuna Pastry," 2022.

[24] J. N. A. Dini Fajar Lestari, "Pengaruh Digital Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen E-Commerce Shopee Di Kota Cilegon," *J. Adm. Bisnis Terap.*, vol. 6, no. 1, 2023.

[25] Z. Uliya, T. Zulhadi, and Mahyarni, "MONEY: Journal of Financial and Islamic Banking," *MONEY J. Financ. Islam. Bank.*, vol. 1, no. 2, pp. 44–52, 2023.

[

REFERENSI

[26] W. Aniska Pratiwi , Rio Laksamana, “Pengaruh Labelisasi Halal Terhadap Keputusan Pembelian Produk Frozen Food Pada Masyarakat Kota Pontianak,” *J. Ekon. Integr.*, 2024.

[27] M. Rizky and G. Slamet, “Pengaruh Kualitas Produk Dan Label Halal Terhadap Di Kartasura,” *J. Penelit. dan Kaji. Ilm. Fak. Ekon. Univ. Surakarta*, vol. 20, no. 2, pp. 137–144, 2022.

[28] M. M. Dr.Wenti Ayu Sunarjo, S.Kom., *Buku Ajaran Manajemen Inovasi*. 2024.

[29] J. Ekonomi, D. Akuntansi, S. Yulaikha, J. Tazha, O. Putri H, and C. Ainurrohmah, “MUFAKAT: KOPI JANJI JIWA SURABAYA,” 2023.

[30] A. Sanana, M. E. W, and E. Istanti, “Pengaruh Inovasi Produk, Promosi, Electronic Word of Mouth (eWOM), dan Citra Merek terhadap Minat Beli Produk Pucelle pada Masa Pandemi Covid-19 di Surabaya,” *Benchmark*, vol. 2, no. 1, pp. 11–24, 2021.

[31] Lidya, K. Dewi, S. Stei, and H. Yogyakarta, “Analisis Pengaruh Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Makanan Halal di Shopee Food's,” Juli, 2024.

[32] M. Aktiva *et al.*, “Peran Kepuasan Pelanggan Dalam Memediasi Pengaruh Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian,” vol. 13, no. 1, pp. 2086–1974.

[33] G. Risqi Prasetyo, “Pengaruh Label Halal, Religiositas, dan Bahan Makanan Terhadap Keputusan Pembelian Makanan Japanese Food,” 2024.

[34] A. D. Nurdiyanto and H. Ristanto, “Pengaruh Inovasi Produk, Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk UMKM di Kabupaten Kendal.”.

[35] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif Dan R & D*. 2020.

[36] T. Evi and W. Rachbini, “Partial Least Squares (Teori Dan Praktek),” *Tahta Media Gr.*, pp. 1–23, 2022.

[37] A. H. Pramono, “Evaluasi Kepuasan Pemustaka pada Layanan Perpustakaan DIgital di Masa Pandemi Covid-19,” *Univ. Pendidik. Indones. | Repos. perpustakaan.upi.edu*, vol. 19, pp. 1–10, 2021.

[38] U. S. & R. Bougie, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, vol. 34, no. 7. 2013..

[39] R. A. Bambang Sudaryana, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : CV.Budi Utama, 2022.

[40] F. Indriani, Muhammad Yani, and Mas Oetarjo, “Dampak Strategi Promosi Digital, Kualitas Pelayanan dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Studi Pada Lesehan Citra,” *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 5, pp. 3954–3971, 2024

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI

TERIMA KASIH


UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI