

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN PERSON-ENVIRONMENT FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

SUKARTI

ANANG KISTYANTO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail:Sukartysukses_91@gmail.com

Abstract. *This research is the study of causality (Cause–Effect) which uses a quantitative approachment. This research consists of the independent variable (X). That is Human capital (X1) and Person-environment fit (X2), the dependent variable (Y), That is the commitment of the organization (Y). The objects of the research are all employees of PT Aplikanusa Lintasarta in Surabaya, with population and the samples are 50 employees who were saturated sampling.it is sample determination techniques when all members of a population is used as a sample. Statistical analysis by using Partial Least Squares (PLS) version 1.0 and SPSS version 18. The research results showed that human capital gives significant and positive influences to the organizational commitment on PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya, person-environment fit has positive and significant influence to the organizational commitment on PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya.*

Keywords : *human capital, person-environment fit, and commitment organizational.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat menjadikan organisasi lebih fokus untuk mempertahankan perusahaan supaya tidak tersaingi dengan perusahaan lain. Dalam suatu organisasi tidak terlepas dengan peran manusia yang biasa dikenal dengan sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan suatu sumber utama bagi semua organisasi, tidak ada organisasi tanpa manusia (Tambulon, 2004: 2).

Menurut Amaliyah (2011) Organisasi yang baik harus menerapkan *human capital* sebagai investasi perusahaan, adapun indikator yang termasuk dari *human capital* meliputi pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menunjang kemajuan organisasi. Adapun pengalaman, pendidikan dan

keterampilan merupakan bagian dari penunjang yang telah dirangkum pada saat ini yang disebut dengan *human capital*. Ballout (2007) mengemukakan bahwa beberapa faktor *human capital* memasukkan tingkat pendidikan, investasi kerja, pengalaman kerja. Selain itu, Chen *et al.*, (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *human capital* meliputi tingkat keahlian, dan pengetahuan karyawan. Dari penelitian Ballout (2007) dan penelitian Chen *et al.*, (2012) mengenai *human capital* memiliki perbedaan pengukuran, perbedaan tersebut dinamakan indikator *gap*.

Investasi dalam perusahaan tidak hanya berupa tanah, peralatan atau energy saja atau sumber daya akan tetapi investasi dapat dilakukan pada kompetensi pengetahuan dari para karyawan (Theodore Schultz dalam Moeheriono, 2009:115). Dalam proses pengelolaan

organisasi untuk mencapai organisasi yang unggul diperlukan pengembangan selain *human capital*.

Rivai (2005: 280 - 281) dalam pengelolaan organisasi, sumber daya manusia diharapkan mampu mengembangkan respon terhadap lingkungan kerja yang mengharapkan tanggung jawab yang tinggi. Dengan adanya hal tersebut, maka SDM yang memiliki karakteristik personal akan sesuai dengan lingkungan kerja. Kesesuaian orang dengan lingkungan kerja merupakan kekuatan yang dapat menilai karyawan dalam mencapai kepuasan dan menciptakan komitmen organisasi. Kesesuaian orang dengan lingkungan saat ini disebut *Person-environment fit*. *Person-environment fit* diartikan sebagai pelengkap, yang terjadi ketika ada kecocokan seseorang dengan bakat individu dan kebutuhan yang sesuai dengan lingkungan (Muchinsky & Monahan, 1987). Selain itu, *person-environment fit* juga dipandang sebagai catatan komprehensif yang meliputi kesesuaian seseorang dengan berbagai sistem dalam lingkungan kerja (Kristof-brown *et al.*, (2002) dalam Ballot (2007)).

Edwards dan Billsberry (2010) menyatakan bahwa *person-environment fit* memiliki kombinasi dari tiga perspektif meliputi: *person-job fit*, *person-group fit*, and *person-organization fit*. Hal ini dapat dikatakan bahwa, karyawan akan mencapai kecocokan atau kesesuaian dengan pekerjaan, rekan kerja dan organisasi. Selain itu, Ballout (2007) dalam penelitiannya yaitu secara menonjol dengan catatan khusus tentang kesesuaian *person-environment fit* meliputi: *person-job fit*, *person-organization fit*, and *person-culture fit*. Hal ini dapat dikatakan bahwa, karyawan dapat mencapai kecocokan atau kesesuaian orang dengan lingkungan diukur melalui kecocokan pekerjaan, organisasi dan budaya. Dari

penelitian Edwards dan Billsberry (2010) dan penelitian Ballout (2007) mengenai *person-environment fit* memiliki perbedaan pengukuran, perbedaan tersebut dinamakan indikator *gap*.

Organisasi yang memasukkan elemen komitmen sebagai salah satu pengukur yang membuktikan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Dalam hal tersebut, komitmen yang tinggi dalam menjayakan misi dan objektif organisasi akan meningkatkan kesungguhan karyawan dalam bekerja, kemajuan organisasi bermakna bagi diri mereka (Yusof, 2007:105). Menurut Ivancevish *et al.*,(2006:169) karyawan yang memiliki komitmen cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dari karyawan yang kurang memiliki komitmen. Mereka juga cenderung bekerja keras dan bertanggung jawab atas tugasnya, karyawan yang mempunyai komitmen.

Organisasi yang mempunyai *human capital* yang unggul akan mendorong dan menciptakan komitmen organisasi. Adanya peran *human capital* dalam organisasi dapat menunjang pencapaian terhadap komitmen organisasi sehingga akan memberikan kemajuan bagi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al.*, (2011) mengatakan bahwa *human capital personel* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan organisasi yang baik akan menentukan kenyamanan tersendiri bagi karyawan. Karyawan akan nyaman adanya peran *person-environment fit* yaitu kecocokan atau kesesuaian seseorang dengan lingkungan. Hal ini akan membuat karyawan mudah dalam menciptakan komitmen organisasi yang mana karyawan merasa cocok dengan lingkungan yang akan membawa dampak terhadap loyalitas perusahaan yang

juga berdampak terhadap komitmen organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.*, (2011) mengatakan bahwa *Person-environment fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel *human capital*, *person-environment fit* dan komitmen organisasi belum pernah diteliti secara bersamaan. Oleh karena itu peneliti ingin menganalisis pengaruh *human capital* dan *person-environment fit* terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama pada PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya.

PT Aplikanusa Lintasarta merupakan perusahaan jasa yang memberikan layanan jaringan sistem komunikasi dan telekomunikasi. Teknologi informasi dan telekomunikasi berkembang dengan sangat cepat, seiring dengan cepatnya perkembangan teknologi komputasi dan digitalisasi. Setiap karyawan juga dituntut untuk selalu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya, sehingga kualitas pelayanan kepada pelanggan dapat ditingkatkan. Setiap karyawan harus profesional dan mampu mencapai tingkat yang memuaskan dalam penguasaan teknis maupun pengetahuan dibidang pekerjaan masing-masing. Dalam hal ini diperlukan sumber daya manusia yang handal yang mempunyai pengetahuan dan *skill* yang bagus. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka harus diimbangi dengan *person-environment fit* untuk menciptakan komitmen organisasi dalam menjayakan perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT Aplikanusa Lintasarta memiliki *human capital* sebagai tingkat untuk mencapai kesejahteraan karyawan dan perusahaan, Selain itu *person-environment fit* juga berperan dalam meningkatkan kenyamanan

karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Terkait adanya *human capital* yang baik pada PT Aplikanusa Lintasarta akan berdampak langsung pada jenjang karir karyawan dimana akan mengalami kenaikan jabatan yang akan diperoleh karyawan. Namun dari hasil wawancara kepada Bapak Reo Anggara selaku karyawan yang memegang jabatan Teknisi Sentral mengatakan adanya jenjang karir yang kurang jelas, dimana karyawan yang mempunyai standar untuk naik jabatan sangat sulit untuk naik jabatan selagi ada jabatan yang kosong. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa belum adanya jenjang karir yang pasti, walaupun karyawan sudah mampu dan memiliki standar untuk meningkatkan jenjang karirnya. Hal ini berdampak terhadap *turn over* dan membuat karyawan kurang berkomitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan judul sebagai berikut "Pengaruh *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya".

KAJIAN PUSTAKA

Human Capital

Investasi dalam perusahaan tidak hanya berupa tanah, peralatan atau energy saja atau sumber daya akan tetapi investasi dapat dilakukan pada kompetensi pengetahuan dari para karyawan. *Human capital* didefinisikan sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan masing-masing pegawai perusahaan untuk memenuhi tugas di tangan (Bontis, 2001 dalam Birasnav, 2012).

Becker (1975) dalam Birasnav (2012), berpendapat bahwa karyawan memiliki mekanisme pengendalian pada apakah untuk

berinvestasi pada modal manusia mereka dalam bentuk investasi sumber daya pada pendidikan dan pengalaman. Moehariono (2009:222) *human capital* merupakan titik awal semua sumber daya manusia, yang dimulai dari sumber inovasi dan sumber gagasan atau ide semua karyawan.

Ballout (2007) mengemukakan bahwa beberapa faktor *human capital* memasukkan tingkat pendidikan, investasi kerja, pengalaman kerja. Selain itu, Chen *et al.* (2011) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *human capital* meliputi tingkat keahlian dan pengetahuan karyawan.

Pengukuran *human capital* oleh Edvinsson dan Malone dalam Chen *et al.*, (2011) adalah a) pendidikan b) pengalaman c) keterampilan (*skill*).

Person-Environment Fit

Kesesuaian orang dengan lingkungan kerja merupakan kekuatan yang dapat menilai karyawan dalam mencapai kepuasan dan menciptakan komitmen organisasi. Menurut Kristof-Brown (2005) dalam Ballout (2007), *person-environment fit* didefinisikan sebagai kecocokan yang terjadi ketika karakteristik individu dan lingkungan kerjanya. Kecocokan merupakan perasaan nyaman dengan organisasi (O'Reilly, 1989 dalam Ballot, 2007)

Menurut Muchinsky dan Monahan (1987) *person environment fit* didefinisikan sebagai derajat sama dan sebangun atau kecocokan antara pribadi dan variabel *situational* dalam menghasilkan hasil yang dipilih secara signifikan.

Pengukuran *person-environment fit* oleh Edwards dan Billsberry (2010) adalah a) *person-job fit* b) *person group fit* c) *person-organizational fit*.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *person environment fit* merupakan kesesuaian atau kecocokan

seseorang, karakteristik dengan lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak terhadap hasil kerja karyawan yang baik untuk perusahaan.

Komitmen Organisasi

Organisasi yang memasukkan elemen komitmen sebagai salah satu pengukur yang membuktikan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Dalam hal tersebut, komitmen yang tinggi dalam menjayakan misi dan objektif organisasi akan meningkatkan kesungguhan karyawan dalam bekerja. Porter dalam Yusof (2007: 106) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari pada individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam kebahagiaan organisasi.

Mustika (2012) komitmen adalah sikap loyal pekerja yang ditunjukkan oleh keterlibatan pekerja terhadap pencapaian tujuan organisasi. Steers (1985) dalam Yusof (2007: 106) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyal (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

Luthans (2001: 148) mengartikan komitmen organisasi sebagai : 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu 2) Kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi 3) Keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pengukuran komitmen organisasi oleh Mustika (2012) adalah a) komitmen afektif b) komitmen normative c) komitmen kontinu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi bersumber pada rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyal (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

Human Capital, Person-Environment Fit dan Komitmen Organisasi

Human capital berpengaruh terhadap komitmen organisasi hasil penelitian dari Mavis Yi-Ching Chen, Yung Shui Wang dan Vicky Sun (2012). Penelitian ini menjadikan *human capital* seperti pendidikan, usia personal dan kepemilikan organisasi sebagai salah satu untuk mewujudkan komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa apabila semakin unggul *human capital* maka akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi, dan apabila kurangnya komitmen organisasi maka akan memicu rendahnya *human capital*.

Rivai (2005: 280- 281) dalam pengelolaan organisasi, SDM diharapkan mampu mengembangkan respon terhadap lingkungan kerja yang mengharapkan tanggung jawab yang tinggi. Dengan adanya hal tersebut, maka SDM yang memiliki karakteristik personal akan sesuai dengan lingkungan kerja. Kesesuaian orang dengan lingkungan kerja merupakan kekuatan yang dapat menilai karyawan dalam mencapai kepuasan dan menciptakan komitmen organisasi

Person-environment fit berpengaruh terhadap komitmen organisasi hasil penelitian Kamarul Zaman Ahmad, Kayatrhy a/p Veerapandian dan Wee Yu Ghee (2011). Penelitian tersebut menjadikan *person-environment fit* seperti *person job fit*, *person group fit*

dan *person organization fit* sebagai pengukur untuk menentukan tingginya komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa *person-environment fit* yang baik maka akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi dan apabila kurangnya komitmen organisasi akan memicu rendahnya *person-environment fit*.

HIPOTESIS

H1: *Human capital* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2: *Person-environment fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan (Ferdinand, 2006: 5).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aplikasi Lintasarta Surabaya yang berjumlah 50 karyawan dengan sampel 50 karyawan. Yang merupakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, antara lain variabel independen yaitu *human capital* dan *person-environment fit*, variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Human capital merupakan investasi individu yang bersumber dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, kemampuan, pendidikan, pengalaman yang dimiliki orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan pekerjaan.

Pengukurannya melalui pendidikan, pengalaman, dan *skill*. Variabel ini memiliki indikator-indikator sebagai berikut: a) pendidikan b) pengalaman c) keterampilan.

Person-environment fit merupakan kesesuaian yang terjadi antara individu dengan lingkungan kerja yang meliputi kesesuaian antara pekerjaan, rekan kerja dan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan *Person-Environment Fit* di PT Aplikasi Lintasarta Surabaya. Pengukurannya melalui *person-job fit*, *person-group fit*, dan *person-organizational fit*. Variabel ini memiliki indikator-indikator sebagai berikut: a) *person-job fit* b) *person-group fit* c) *person-organizational fit*.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif pada individu sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas atau kesetiaan (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Variabel ini memiliki indikator-indikator sebagai berikut: a) komitmen afektif b) komitmen normative c) komitmen kontinu.

Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun angket ini adalah lima skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2013:121). Angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Teknik analisis data menggunakan metode alternatif *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS)* dengan program *SMARTPLS 2.0 M3*. Berdasarkan *outer loading* serta *convergent validity* menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,50, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. Uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan *cronbach alpha* (α). Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel. Berikut adalah hasil pengujian validitas pada setiap variabel yang terdapat pada variabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Nilai Korelasi	Keterangan
Pendidikan (X1.1)	0,72	Valid
Pengalaman (X1.2)	0,88	Valid
Keterampilan (X1.3)	0,84	Valid
Person-job (X2.1)	fit 0,77	Valid
Person-group (X2.2)	fit 0,81	Valid
Person-organizational (X2.3)	fit 0,81	Valid
Komitmen afektif (Y1.1)	0,91	Valid
Komitmen normative (Y1.2)	0,58	Valid
Komitmen kontinu (Y1.3)	0,60	Valid

Sumber : Output PLS, 2014.

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel adalah > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel dikatakan valid.

Angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan juga dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada setiap variabel yang ditunjukkan pada tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Human capital	0,758	Reliabel
Person-environment fit	0,723	Reliabel
Komitmen organisasi	0,679	Reliabel

Sumber : Output PLS, 2014.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa Cronbach Alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan pada semua variabel hasilnya reliabel.

HASIL

Sebagian besar karyawan PT Aplikasi Lintasarta Surabaya sebanyak 50 responden karyawan yang dijadikan sebagai subyek penelitian terdiri dari 37 orang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 13 orang berjenis kelamin perempuan. Lama bekerja dari 50 responden karyawan yang dijadikan subyek penelitian terdiri dari 28 orang mempunyai lama kerja kurang dari 5 tahun, sebanyak 20 orang mempunyai lama kerja lebih dari 5 sampai 15 tahun, sebanyak 1 orang mempunyai lama kerja lebih dari 15 sampai 20 tahun, dan sebanyak 1 orang mempunyai lama kerja lebih dari 20 tahun. Lama menduduki jabatan sebelumnya dari 50 responden karyawan terdiri dari 31 orang menduduki jabatan sebelumnya kurang dari 5 tahun, sebanyak 19 orang menduduki jabatan sebelumnya lebih dari 5 sampai 15 tahun, tidak ada orang yang menduduki jabatan lebih dari 15 sampai 20 tahun, dan tidak ada orang yang menduduki jabatan sebelumnya lebih 20 tahun.

Pengaruh *human capital* dan *person-environment fit* terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai *R-square* sebesar 0.696349 yang berarti besarnya pengaruh *human capital* dan *person-environment fit* terhadap komitmen

organisasi sebesar 69,6349%, sedangkan 30,3651% dipengaruhi faktor lain.

Disamping melihat *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruktif. Hasil nilai *Q-square predictive relevance* sebesar

0,29, dimana nilai tersebut lebih besar dari nol (0). Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik karena dapat menjelaskan model sebesar 29%.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai t tabel signifikan 5% = 1,96. Hasil analisis PLS dapat dilihat dalam tabel 3:

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh antar variabel	Original Sample (O)	t-Statistic	T-Table	Keputusan
Human capital → Komitmen organisasi	0.495513	7.128305	1.96	Signifikan
Person-environment fit → Komitmen organisasi	0.422310	6.574840	1.96	Signifikan

Sumber : Output PLS, 2014.

Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel *human capital* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien parameter sebesar 0,495513 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang bermakna bahwa apabila semakin tinggi *human capital* yang dijalankan maka akan ditingkatkan komitmen organisasi. Sedangkan nilai *t-statistic* sebesar 7.128305 lebih

besar dari 1,96%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif pada variabel *human capital* dengan komitmen organisasi.

Sedangkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh *person-environment fit* terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dengan koefisien parameter sebesar 0.422512 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang bermakna bahwa apabila semakin tinggi *person-environment fit* dijalankan maka akan ditingkatkan komitmen organisasi. Sedangkan nilai *t-statistic* menunjukkan sebesar 6.574940 lebih besar dari 1,96%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif pada variabel *person-environment fit* terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Human Capital terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh *human capital* terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif, sehingga H_1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan berada dalam level tertinggi jika *human capital* juga berada dalam level tertinggi.

Hal tersebut didukung dengan deskriptif responden untuk variabel *human capital* termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 3,39 dan untuk variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,67. Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh *human capital* dan komitmen organisasi menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 7.128305 yang berarti signifikan karena lebih besar dari 1,96 ($\geq 1,96$). Hal ini menunjukkan pada hipotesis pertama yang menguji pengaruh

human capital terhadap komitmen organisasi diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dari Chen *et.al.*, (2012) mengatakan bahwa *human capital personel* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa *human capital* yang dijalankan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya mampu meningkatkan komitmen organisasi, terbukti dari hasil bahwa variabel *human capital* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya menjalankan *human capital* agar mencapai tujuan perusahaan yaitu bertambahnya profit bagi perusahaan dan menjaga asset-asset yang lainnya seperti barang-barang produksi. *Human capital* mampu meningkatkan komitmen organisasi karena adanya indikator-indikator *human capital* yang meliputi pendidikan, pengalaman dan keterampilan (*Skill*). Dari indikator-indikator tersebut dapat mendorong karyawan meningkatkan komitmen organisasi terhadap PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya.

Dari indikator pertama yaitu pendidikan, PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya mementingkan pendidikan karyawannya terbukti dengan deskripsi responden yang mana karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya pendidikan formal meliputi pendidikan SMA/SMK, D1/D2/D3 dan pendidikan Strata Satu (S1) dengan mean indikator sebesar 2,08. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa pendidikan dapat mendorong karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan, semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diciptakan. DeCotiis dan Summers (1987) dalam Chen *et.al.*, (2012) mengatakan bahwa pendidikan dan komitmen

menciptkan situasi yang baik dimana karyawan yang berpendidikan tinggi akan menjadikan karyawan mengalami komitmen terhadap organisasi.

Dari indikator kedua yaitu pengalaman, dimana pengalaman mengukur dari banyaknya pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan, dari hasil deskripsi responden karyawan banyak mengikuti pelatihan dari 4 pelatihan samapai 5 pelatihan yang diberikan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya dengan mean indikator sebesar 4,04. Hal ini menjadikan bahwa pelatihan sangat penting untuk menunjang wawasan dan pemahaman karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki kreatifitas untuk menghasilkan produk baru. Adanya pelatihan yang diberikan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya maka karyawan akan menerima banyak pengalaman, dengan hal tersebut keuntungan akan pelatihan dirasakan oleh karyawan. Sehingga adanya keuntungan tersebut menimbulkan komitmen organisasi yang diberikan karyawan.

Dari indikator ketiga yaitu keterampilan (*skill*) dengan mean indikator sebesar 4,07, PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya dengan menjadikan keterampilan (*skill*) sebagai alat karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan agar perusahaan tidak tersaingi dengan perusahaan lain akan kualitas produk dan kualitas layanan terhadap pelanggan, keterampilan ini mendorong karyawan mencapai komitmen organisasi. karena karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya selalu mengembangkan keterampilan, agar mencapai peningkatan terhadap kualitas produk dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Setiap karyawan harus profesional dan mampu mencapai tingkat yang memuaskan dalam penguasaan teknis maupun

pengetahuan dibidang pekerjaan masing-masing.

Keterampilan yang dibutuhkan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya salah satunya yaitu keterampilan dibidang telekomunikasi, yang mana keterampilan tersebut sesuai dengan perusahaan

Pengaruh *Person-Environment Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh *person-environment fit* terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif, sehingga H_2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan berada dalam level tertinggi jika *person-environment fit* juga berada dalam level tertinggi.

Hal tersebut didukung dengan deskriptif responden untuk variabel *person-environment fit* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3,93 dan untuk variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,67. Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh *person-environment fit* terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 6.574940 yang berarti signifikan karena lebih besar dari 1,96 ($\geq 1,96$). Hal ini menunjukkan pada hipotesis pertama yang menguji pengaruh *person-environment fit* terhadap komitmen organisasi diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dari Ahmad *et al.*, (2011) mengatakan bahwa *Person-environment fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kesesuaian lingkungan kerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan, adanya kesesuaian lingkungan kerja pada PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya yang terdiri dari indikator *person-job fit*,

person-group fit, dan *person organizational fit* membuat karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal tersebut juga menjadikan peningkatan terhadap kinerja karyawan yang mana dengan kesesuaian lingkungan tersebut mendorong karyawan untuk semangat dan mudah berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan apabila kinerja karyawan maksimal maka akan kembali pada kepuasan perusahaan terhadap karyawan tersebut. Sehingga karyawan akan mendapatkan kesejahteraan dalam perusahaan yang mana akan menjadikan komitmen karyawan dalam PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya. Dari indikator-indikator tersebut dapat mendorong karyawan meningkatkan komitmen organisasi terhadap PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya.

Dari indikator pertama yaitu *person-job fit* dengan mean indikator sebesar 4,08, Kesesuaian pekerjaan dengan karyawannya sangat diperhatikan oleh PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya karena dapat mendukung terhadap *performance* karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga akan menghasilkan profit bagi perusahaan serta karyawan juga merasakan keuntungan yang diberikan perusahaan atas kinerjanya. Hal tersebut berdampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi karena adanya kesesuaian pekerjaan tersebut membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal salah satu contoh kesesuaian karyawan dengan pekerjaan pada PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya seperti karyawan yang lulusan teknik telekomunikasi ditempatkan pada bagian *operation network*.

Dari indikator kedua yaitu *person-group fit* dengan mean indikator sebesar 3,76, Kesesuaian dengan rekan kerja dalam organisai

dengan karyawannya sangat diperhatikan oleh PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya guna membantu suasana kerja yang harmonis dalam hal ini pimpinan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya juga ikut berperan untuk mengatasi keadaan apakah berjalan dengan baik atau tidak. Adanya kesesuaian dengan rekan kerja memberikan dampak terhadap pekerjaan, pekerjaan akan selesai dengan baik dengan hal tersebut mendorong komitmen karyawan. Karena dalam pekerjaan yang dibutuhkan adalah kenyamanan apabila nyaman tidak ada dalam perusahaan maka pekerjaan juga akan mengalami gangguan.

Dari indikator ketiga yaitu *person-organizational fit* dengan mean indikator sebesar 3,99. Kesesuaian karyawan dengan organisasi dilakukan oleh PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya, karena sebagian besar karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya memiliki kesesuaian dengan organisasi adanya hal tersebut bertujuan agar program dan tujuan perusahaan terlaksana dengan baik. Kesesuaian karyawan dengan organisasi dapat meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, sehingga karyawan merasa mudah dalam melakukan pekerjaan dan karyawan mengalami kepuasan dan kenyamanan sehingga meningkatnya komitmen organisai pada PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya.

Selain itu, penelitian terdahulu dari Ahmad *et.al.*, (2011) mengatakan bahwa para karyawan akan mencapai keberhasilan terhadap kinerjanya dengan menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang terdiri dari *person-job fit*, *person-group fit*, dan *person organizational fit* yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut *Human capital* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *human capital* akan memberikan peningkatan komitmen karyawan di PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya.

Person-environment fit memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *person-environment fit* akan meningkatkan komitmen karyawan di PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya.

Hal yang dapat disarankan untuk variabel *human capital* mengenai indikator pendidikan formal memiliki skor rata-rata terendah adalah skor rata-rata 2,08. Maka penulis menyarankan agar PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya dalam merekrut karyawan baru perlu ditingkatkan dalam jenjang pendidikannya yang memiliki status S1 dimana jenjang pendidikan ini dapat diberikan untuk karyawan dengan posisi staf/divisi dan status S2 dapat diberikan untuk karyawan dengan posisi general manager dan asisten manager. Apabila pendidikan semakin tinggi maka wawasan karyawan juga semakin luas sehingga menjadikan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya mengalami kemajuan.

Pada variabel *person-environment fit* mengenai indikator *person-group fit* memiliki skor rata-rata terendah adalah item sifat dan sikap yang dimiliki rekan kerja yang sesuai saya harapkan dengan skor rata-rata 3,68. Maka penulis menyarankan PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya lebih memperhatikan sifat dan sikap yang baik (positif) kepada karyawan lain

untuk menjadikan suasana kerja yang harmonis dan kondusif sehingga tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

Pada variabel skor rata-rata terendah adalah item saya bertahan diperusahaan ini karena terpaksa dengan skor rata-rata 2,58. Maka penulis menyarankan agar PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya memberikan pendekatan kepada karyawan dengan cara sosialisasi pada awal pertama masuk kerja dalam tujuan saling membantu mengenai keluhan yang dihadapi karyawan. Agar item pernyataan tersebut tidak dijalankan oleh karyawan dengan terpaksa melainkan dijalankan karyawan dengan hati yang tulus sesuai dengan bidang dan keinginannya untuk bekerja di PT Aplikanusa Lintasarta Surabaya

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi hubungan antara *human capital*, *person-environment fit*, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Kamarul Zaman. Veerapandian, Kayathry a/p, and Ghee, Wee Yu. 2012. Person-Environment Fit: The Missing Link in the Organisational Culture-Commitment Relationship. *Journal of Business and Management*. 6 (11):11-18.
- Amaliyah, Isnaini. 2011. Pengaruh *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* terhadap Sukses Karir. *Skripsi tidak diterbitkan*. Surabaya: FE Unesa.
- Ballout, Hasan I. 2007. Career Success the Effects Of Human Capital, Person Environment Fit, and Organization Support.

- Journal of Managerial Psychology*. 22 (8): 741-765.
- Birasnav, M. 2012. The role of Career Management between Human Capital and Interim Leadership. *Journal of Advances in Management Resaearch* 9 (1):124-138.
- Chen, Ching. Yi *et al.*,. 2012. Intelctual Capital and Organizational Commitment Evidence from Cultural Creative Industries in Taiwan. *Journal Personel Review* 41 (3): 321-339.
- Edwards, J. R dan Billsberry, J. 2010. Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues* 22 (4): 476-493.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: CV Indoprint.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan OTY Partial Least Square*. Edisi 3. Semarang. Undip.
- Ivancevich, John M *et al.*,. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. PT Gelora Aksara Pratama-Erlangga.
- Luthanz, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. New York:Mc Graw-Hill.
- Muchinsky, P. M dan Monahan, C. J. 1987. What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*. 31:268-277.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia.
- Mustika, I Ketut. 2012. Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja melalui Komitmen Pengaruhnya terhadap *Intent to Leave* Karyawan pada Industri Jasa Perhotelan di Kabupaten Bandung dan Kota Denpasar. *Tesis tidak diterbitkan*. Bandung: STIE Triatma Mulya Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Tampubolon, Manahan P.2004. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Ghalia Indonesia-Jakarta.
- Yusof, AB. Aziz. 2007. *Keinsanan dalam Pengurusan*. Edisi Pertama. Lohprint SDN.BHD-Malaysia.