ECOTECHNOPRENEUR:
Journal Economics Technology & Entrepreneur
http://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/index
DOI : https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v5i03.2981
Email : info@azramediaindonesia.com

Open Access

Pengaruh Kesesuaian *Person Organization Fit* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. Cahaya Prima Kausa di Kota Kendari

Kasmiatin, Nasrul, Asrip Putera, Dzulfikri Azis Muthalib*
Universitas Halu Oleo, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia
*Corresponding Author: fikriazis12@uho.ac.id

Info Article
Received:
01 Juli 2026
Revised:
04 Agustus 2026
Accepted:
01 September 2026
Available Online:
30 September 2026
Published:
30 September 2026
Keywords:
Person-Organization Fit, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance
Kata Kunci:
Person-Organization Fit, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

©2026 The Authors.
Licensed under a Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Person-Organization Fit and organizational commitment on employee performance and to examine the mediating role of job satisfaction at PT. Cahaya Prima Kausa, a nickel mining company in North Konawe Regency. A quantitative survey approach was used, with data collected from all 47 employees (census sampling) and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that Person-Organization Fit and organizational commitment have a positive and significant effect on job satisfaction. Organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, whereas Person-Organization Fit has no significant direct effect. Job satisfaction fully mediates the effect of Person-Organization Fit on employee performance and partially mediates the effect of organizational commitment on employee performance. These findings highlight job satisfaction as a key mechanism linking value congruence and commitment to higher performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran mediasi kepuasan kerja pada PT. Cahaya Prima Kausa, perusahaan tambang nikel di Kabupaten Konawe Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh karyawan sebanyak 47 orang (sampling jenuh), dan data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh signifikan secara langsung. Kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja karyawan dan memediasi secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan kepuasan kerja sebagai mekanisme penting yang menghubungkan kesesuaian nilai dan komitmen dengan peningkatan kinerja.

PENDAHULUAN

Di era persaingan global, perusahaan dituntut beroperasi secara efisien dan efektif agar bisnisnya berkelanjutan (Amzul et al., 2024; Soelistiyono et al., 2025). Dalam mencapai hal tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling strategis karena berperan sebagai perancang sekaligus pelaksana aktivitas organisasi (Goswami, 2018; Sinambela, 2021), dan menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan (Rahsel & Gumanti, 2022). Berbeda dengan aset fisik, SDM bersifat dinamis sehingga pengelolaannya memerlukan pendekatan yang lebih kompleks (Syafruddin et al., 2022), termasuk pada industri pertambangan yang menuntut kompetensi teknis tinggi, kepatuhan keselamatan ketat, serta kemampuan beradaptasi dengan dinamika kerja (Saleh & Wahyu, 2020; Krisnawati & Bagia, 2021; Septiana et al., 2023).

Salah satu konsep kunci untuk menjelaskan kesesuaian karyawan dengan organisasi adalah *Person-Organization Fit* (P-O Fit), yaitu sejauh mana nilai, keyakinan, dan tujuan individu selaras dengan nilai serta budaya organisasi (Astuti, 2010). P-O Fit yang tinggi berkontribusi pada peningkatan komitmen, motivasi kerja, kepatuhan terhadap SOP dan protokol keselamatan, serta penurunan *turnover* (Kusumaputri, 2018; Fahmi et al., 2024; Noviani & Rizqi, 2025). Sebaliknya, ketidaksesuaian individu-organisasi berisiko memicu *turnover intention* yang tinggi, konflik kerja, rendahnya komitmen, dan menurunnya produktivitas (Lestiani & Emilisa, 2024).

Selain P-O Fit, komitmen organisasi yang mencerminkan keterikatan emosional, normatif, dan berkelanjutan karyawan terhadap organisasi (Ariyani & Sugiyanto, 2020) juga menjadi determinan penting kinerja (Prasetyaningrum & Hendarsjah, 2022). Karyawan yang merasa cocok dengan organisasi cenderung memiliki komitmen emosional lebih kuat (Darupaksi, 2021), yang pada industri pertambangan sangat dibutuhkan untuk menjaga kedisiplinan, kepatuhan keselamatan, dan keberlanjutan produktivitas (Restuputri et al., 2024). Komitmen organisasi yang tinggi mendorong retensi talenta, efisiensi operasional, serta daya saing jangka panjang perusahaan (Darmadi, 2022; Raharjo et al., 2023), sementara rendahnya komitmen berkaitan dengan tingginya *turnover* dan biaya rekrutmen (Uktutias et al., 2021).

Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai mekanisme psikologis yang memediasi hubungan P-O Fit dan komitmen organisasi terhadap kinerja (Prasetyaningrum & Hendarsjah, 2022). Karyawan yang sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi cenderung lebih puas karena merasa dihargai dan mampu berekspresi melalui pekerjaannya (Ruki, 2024; Steven & Yanuar, 2024), yang selanjutnya mendorong perilaku kerja yang lebih

produktif (Pudjiarti & Hutomo, 2020). Pada akhirnya, kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan operasional perusahaan tambang (Murtasiyah, 2024; Widyanty, 2020), yang ditentukan tidak hanya oleh kemampuan teknis dalam pengoperasian alat berat dan penerapan standar keselamatan (Arif, 2021; Saleh & Wahyu, 2020), tetapi juga oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (DS et al., 2024).

Namun demikian, perusahaan pertambangan kerap menghadapi tantangan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi, terutama pada karyawan baru atau karyawan kontrak yang belum sepenuhnya menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang berat (Ningsih et al., 2020; Kessi, 2025; Pratama & Susilowati, 2024). Studi terdahulu terkait P-O Fit, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sebagian besar berfokus pada sektor jasa, manufaktur, dan organisasi publik (Rosa & Tabroni, 2020; Rumangkit & Maryati, 2017; Sari & Helmy, 2020), sehingga temuannya belum tentu dapat digeneralisasikan pada industri pertambangan yang memiliki risiko dan tekanan kerja lebih tinggi. Selain itu, peran kepuasan kerja sebagai mekanisme penghubung antara P-O Fit, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut, khususnya pada konteks perusahaan pertambangan.

Kesenjangan tersebut menjadi dasar urgensi penelitian pada PT. Cahaya Prima Kausa, perusahaan tambang nikel di Kecamatan Molawe, Kabupaten Konawe Utara, Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Cahaya Prima Kausa.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Cahaya Prima Kausa, perusahaan tambang nikel yang berlokasi di Kecamatan Molawe, Kabupaten Konawe Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan fokus untuk menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan dilaksanakan pada bulan Februari hingga Maret 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Prima Kausa yang berjumlah 47 orang. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi kurang

dari 100 orang, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel eksogen, satu variabel mediasi, dan satu variabel endogen. *Person-Organization Fit* (X1) didefinisikan sebagai tingkat kecocokan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai PT. Cahaya Prima Kausa, yang diukur melalui empat indikator yang mengacu pada Kristof (dalam Rumangkit & Maryati, 2017), yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian. Komitmen organisasi (X2) didefinisikan sebagai kondisi psikologis individu yang berkaitan dengan keyakinan, kepercayaan, serta penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang diukur melalui tiga indikator yang mengacu pada Allen dan Meyer (dalam Karrasch, 2017), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Kepuasan kerja (Z) didefinisikan sebagai sikap positif karyawan yang tercermin dari perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, yang muncul melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan atas nilai-nilai penting yang ingin dicapai. Kepuasan kerja diukur melalui lima indikator yang mengacu pada Afandi (2018), yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Kinerja karyawan (Y) didefinisikan sebagai hasil atau prestasi kerja karyawan yang mencerminkan kualitas maupun kuantitas keluaran yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang diukur melalui lima indikator yang mengacu pada Silaen (2021), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, dan dokumen pendukung lainnya. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, kemudian setiap indikator dijabarkan ke dalam item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Semakin tinggi skor yang diberikan responden, semakin tinggi pula persepsi responden terhadap variabel yang diukur.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Penggunaan PLS dinilai tepat karena mampu mengolah data dengan jumlah sampel relatif kecil dan tidak mensyaratkan distribusi data normal. Analisis dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*) melalui nilai R-*square* dan Q-*square*, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping*. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t-*statistic* lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* setiap indikator terhadap konstruk yang diukur. Suatu indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian validitas konvergen disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Nilai *Outer Loading* (*Convergent Validity*)

Indikator	*Person-Organization Fit* (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X11	0.861			
X12	0.783			
X13	0.760			
X14	0.860			
X21		0.873		
X22		0.784		
X23		0.704		
Y1			0.723	
Y2			0.839	
Y3			0.799	
Y4			0.765	
Y5			0.759	
Z1				0.745
Z2				0.736
Z3				0.744
Z4				0.841
Z5				0.780

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70, dengan nilai terendah sebesar 0,704 (X23) dan nilai tertinggi sebesar 0,873

(X21). Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik dan layak digunakan untuk mengukur konstruknya masing-masing.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan dievaluasi melalui nilai *cross loading* dan kriteria *Fornell-Larcker*. Model dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai *loading* setiap indikator terhadap konstruknya lebih besar dibandingkan nilai *loading* terhadap konstruk lainnya. Hasil pengujian *cross loading* disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Nilai *Cross Loading* (*Discriminant Validity*)

Indikator	X1	X2	Y	Z
X11	**0.861**	0.518	0.596	0.614
X12	**0.783**	0.192	0.509	0.539
X13	**0.760**	0.518	0.427	0.559
X14	**0.860**	0.487	0.686	0.680
X21	0.494	**0.873**	0.600	0.695
X22	0.376	**0.784**	0.561	0.399
X23	0.368	**0.704**	0.422	0.330
Y1	0.566	0.617	**0.723**	0.619
Y2	0.599	0.523	**0.839**	0.557
Y3	0.510	0.508	**0.799**	0.576
Y4	0.534	0.513	**0.765**	0.610
Y5	0.458	0.452	**0.759**	0.588
Z1	0.555	0.467	0.540	**0.745**
Z2	0.671	0.562	0.637	**0.736**
Z3	0.340	0.496	0.544	**0.744**
Z4	0.703	0.579	0.624	**0.841**
Z5	0.487	0.294	0.565	**0.780**

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *loading* setiap indikator terhadap konstruknya (dicetak tebal) lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* terhadap konstruk lainnya. Selain itu, validitas diskriminan juga diuji menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan korelasi antarkonstruk. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Kriteria *Fornell-Larcker*

Variabel	X1	X2	Y	Z
Person-Organization Fit (X1)	**0.817**			
Komitmen Organisasi (X2)	0.529	**0.790**		
Kinerja Karyawan (Y)	0.690	0.677	**0.778**	
Kepuasan Kerja (Z)	0.736	0.634	0.761	**0.770**

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk (dicetak tebal pada diagonal) lebih besar dibandingkan nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk

lainnya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, dan *average variance extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* ≥ 0,70, *Cronbach's alpha* ≥ 0,60, dan AVE > 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian reliabilitas konstruk disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	AVE	Keterangan
Person-Organization Fit (X1)	0.834	0.889	0.668	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.703	0.832	0.624	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.836	0.884	0.605	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.829	0.879	0.593	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* antara 0,832 hingga 0,889 dan nilai *Cronbach's alpha* antara 0,703 hingga 0,836, sehingga melampaui batas minimum yang disyaratkan. Nilai AVE seluruh variabel juga berada di atas 0,50, yaitu antara 0,593 hingga 0,668. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel laten dalam penelitian ini.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan menggunakan nilai koefisien determinasi (R-*square*) dan *predictive relevance* (Q-*square*). Menurut Chin (dalam Ghozali & Latan, 2015), nilai R-*square* sebesar 0,67 menunjukkan model yang kuat, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah, sedangkan nilai Q-*square* yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Nilai R-*Square* dan Q-*Square*

Variabel Endogen	R-*Square*	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja (Z)	0.625	235.000	157.352	0.330
Kinerja Karyawan (Y)	0.669	235.000	153.070	0.349

Sumber: Data primer diolah, 2026

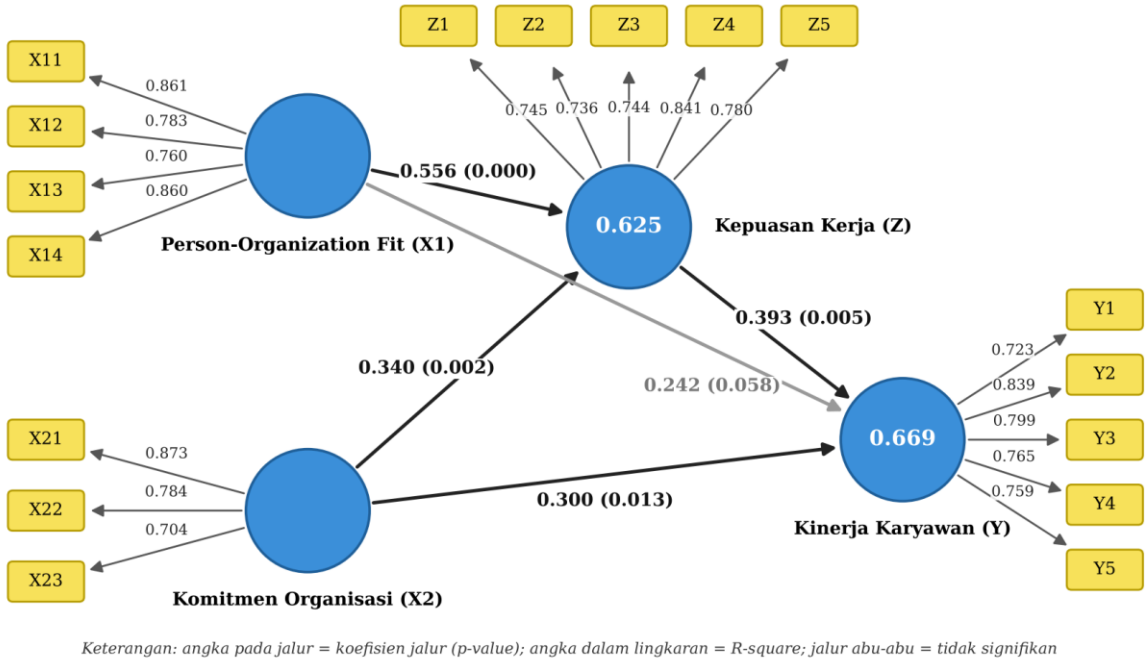
Berdasarkan Tabel 5, nilai R-*square* variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,669, yang menunjukkan bahwa 66,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Person-Organization Fit* (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Z), sedangkan

sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai tersebut berada pada kategori moderat dan mendekati kategori kuat. Nilai R-*square* variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,625, yang menunjukkan bahwa 62,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *Person-Organization Fit* (X1) dan komitmen organisasi (X2), sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya, nilai Q-*square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,349 dan kepuasan kerja sebesar 0,330, keduanya lebih besar dari nol, sehingga model memiliki relevansi prediktif yang baik.

Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengamati nilai koefisien jalur (*path coefficient*), t-*statistic*, dan *p-value* yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t-*statistic* lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Diagram koefisien jalur model penelitian disajikan pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis



Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Gambar 1, *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,556, diikuti oleh komitmen organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,340. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,393, sedangkan pengaruh langsung komitmen organisasi dan *Person-Organization Fit* terhadap kinerja karyawan masing-

masing sebesar 0,300 dan 0,242. Hasil pengujian koefisien jalur dan signifikansi hubungan antarvariabel secara lengkap disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Ket
Pengaruh Langsung					
H1	*Person-Organization Fit* (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.556	5.107	0.000	Diterima
H2	Komitmen Organisasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.340	3.112	0.002	Diterima
H3	*Person-Organization Fit* (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.242	1.896	0.058	Ditolak
H4	Komitmen Organisasi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.300	2.475	0.013	Diterima
H5	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.393	2.833	0.005	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)					
H6	*Person-Organization Fit* (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.219	–	0.023	Diterima
H7	Komitmen Organisasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.133	–	0.047	Diterima
Pengaruh Total					
–	*Person-Organization Fit* (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.460	4.199	0.000	Signifikan
–	Komitmen Organisasi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.433	4.002	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,556 dengan arah positif, nilai t-*statistic* sebesar 5,107 yang lebih besar dari t-tabel 1,96, dan *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,340 dengan arah positif, nilai t-*statistic* sebesar 3,112 yang lebih besar dari t-tabel 1,96, dan *p-value* sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa.

Selanjutnya, pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,242 dengan arah positif, namun nilai t-*statistic* sebesar 1,896 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan *p-value* sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) ditolak, yang berarti bahwa *Person-Organization Fit*

tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa. Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,300 dengan arah positif, nilai t-*statistic* sebesar 2,475 yang lebih besar dari t-tabel 1,96, dan *p-value* sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Selanjutnya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,393, nilai t-*statistic* sebesar 2,833, dan *p-value* sebesar 0,005, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,219 dan *p-value* sebesar 0,023 (< 0,05), sehingga hipotesis keenam (H6) diterima. Karena pengaruh langsung *Person-Organization Fit* terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsungnya signifikan, kepuasan kerja berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*). Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,133 dan *p-value* sebesar 0,047 (< 0,05), sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima. Karena pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga signifikan, kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*). Temuan ini diperkuat oleh pengaruh total *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang masing-masing sebesar 0,460 dan 0,433 serta signifikan pada taraf 0,05.

Pembahasan

Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa, dengan nilai koefisien jalur sebesar β = 0,556 dan *p-value* = 0,000 (< 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara nilai, norma, dan budaya organisasi dengan nilai pribadi karyawan menjadi determinan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan keselarasan nilai cenderung lebih mudah beradaptasi, memiliki persepsi positif terhadap organisasi, dan merasa dihargai, sehingga meningkatkan kenyamanan kerja secara psikologis maupun sosial (Sutrisno, 2019; Prahara & Ariawan, 2023).

Kesesuaian ini juga memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal (Samsudin, 2010). Hal ini sejalan dengan teori kesesuaian individu-organisasi dari Autry dan Daugherty (2003) yang menyatakan bahwa kompatibilitas nilai menghasilkan sikap kerja positif, termasuk kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang selaras dengan nilai individu turut meminimalkan konflik internal, meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja, serta mendorong terciptanya iklim organisasi yang kondusif, produktif, dan kolaboratif. Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya aspek kesesuaian nilai dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan SDM, tidak hanya dari sisi kompetensi teknis, tetapi juga keselarasan nilai dengan budaya organisasi, agar kepuasan kerja meningkat secara berkelanjutan dan berdampak pada stabilitas tenaga kerja, loyalitas, serta kinerja organisasi jangka panjang (Yakin, 2022).

Hasil ini konsisten dengan penelitian Chen et al. (2016) yang menyimpulkan bahwa P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta memperkuat temuan Suciati et al. (2021) dengan kesimpulan serupa. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa kesesuaian nilai individu-organisasi meningkatkan kenyamanan, keterikatan, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya mendorong motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa, dengan nilai koefisien jalur sebesar $\beta = 0{,}340$ dan *p-value* = 0,002 (< 0,05). Tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih menerima kondisi kerja, bersikap positif terhadap organisasi, serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang.

Komitmen organisasi mencerminkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan merespons dengan meningkatkan loyalitas dan keterlibatan, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi juga memiliki orientasi kerja yang lebih jelas dan tujuan yang sejalan dengan organisasi sehingga pekerjaannya terasa lebih bermakna (Robbins, 2018). Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi Herzberg (dalam Pertiwi & Icym, 2025) yang

menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor utama pembentuk sikap kerja positif, termasuk kepuasan kerja. Secara praktis, organisasi perlu mengembangkan strategi peningkatan komitmen karyawan melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan komunikasi yang efektif.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Setiawan (2020) yang menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang, Kota Bekasi. Temuan tersebut memperkuat bukti empiris bahwa komitmen organisasi meningkatkan loyalitas, keterikatan emosional, tanggung jawab kerja, kedisiplinan, serta stabilitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa, dengan nilai koefisien jalur sebesar $\beta = 0{,}242$ dan *p-value* = 0,058 (> 0,05), meskipun arah hubungannya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian nilai individu-organisasi belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor teknis dan operasional seperti sistem penilaian kinerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi. Dengan kata lain, kesesuaian nilai lebih berperan dalam membentuk kenyamanan psikologis dan loyalitas, sementara pencapaian target kerja lebih ditentukan oleh efektivitas pengawasan, kejelasan tugas, kompetensi, dan sistem evaluasi kinerja.

Karyawan yang merasa cocok dengan nilai organisasi cenderung lebih puas dan memiliki keterikatan emosional yang kuat, namun hal ini tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan antara faktor pembentuk sikap kerja dan faktor penentu hasil kerja. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan Samsudin (2010) bahwa P-O Fit lebih berperan dalam membentuk variabel sikap, seperti kepuasan kerja dan komitmen, dibandingkan memengaruhi kinerja secara langsung, sehingga organisasi perlu mengombinasikan kesesuaian nilai dengan strategi manajemen kinerja yang efektif. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Maria dan Yuniawan (2016) yang menemukan bahwa P-O Fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Pekalongan. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh variasi konteks organisasi, karakteristik responden, sistem penghargaan, gaya kepemimpinan, budaya kerja, tingkat kompetensi, pola komunikasi, dan kondisi operasional yang berbeda antarperusahaan,

sehingga hubungan antarvariabel dapat bervariasi sesuai karakteristik organisasi masing-masing.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa, dengan nilai koefisien jalur sebesar β = 0,300 dan *p-value* = 0,013 (< 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, yang mendorong konsistensi penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap standar kerja, dan kerja sama tim (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen organisasi juga mendorong karyawan memberikan usaha ekstra di luar tuntutan formal, menjaga kualitas kerja, serta mengurangi absensi dan *turnover* sehingga stabilitas kinerja organisasi tetap terjaga (Thamrin, 2025).

Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg (dalam Zulfri et al., 2024) bahwa komitmen merupakan faktor kunci peningkatan kinerja individu dan organisasi. Temuan ini juga menegaskan konsep Gibson et al. (2012) yang mengacu pada Buchanan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga sikap, yaitu (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, yakni kesadaran bahwa keberhasilan pribadi terkait dengan keberhasilan organisasi; (2) keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, yakni rasa memiliki peran penting yang menumbuhkan tanggung jawab dan motivasi; serta (3) loyalitas terhadap organisasi, yakni kesediaan untuk bertahan, mendukung, dan membela organisasi dalam jangka panjang. Secara praktis, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan komitmen melalui kepemimpinan yang inspiratif, sistem penghargaan yang adil, dan peluang pengembangan karier. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hendri (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga memperkuat bukti bahwa keterikatan, loyalitas, dan tanggung jawab mendorong produktivitas dan kualitas kerja. Sejalan dengan itu, Ma'rufi dan Anam (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi yang tinggi juga meningkatkan kedisiplinan, semangat kerja, kolaborasi, serta stabilitas dan efektivitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa, dengan nilai koefisien

jalur sebesar β = 0,393 dan *p-value* = 0,005 (< 0,05). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif yang mendorong motivasi, antusiasme, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi aktif terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep Nitisemito (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan sejumlah manfaat bagi perusahaan, di antaranya penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, berkurangnya kerusakan atau kesalahan kerja, menurunnya absensi dan *turnover*, serta meningkatnya produktivitas kerja secara keseluruhan.

Karyawan yang puas juga cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, fokus, bekerja secara efektif dan efisien, serta mengalami tingkat stres yang lebih rendah sehingga kualitas kerjanya lebih konsisten (Praditya et al., 2025). Kepuasan kerja turut meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, serta memperkuat komitmen organisasi dan suasana kerja yang harmonis (Firdaus, 2023). Hasil ini konsisten dengan penelitian Rifki dan Sesmiarni (2025) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat bukti bahwa aspek psikologis berperan penting dalam produktivitas. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang tinggi, dan bekerja secara efektif dan efisien, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja sekaligus mendorong lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara *Person-Organization Fit* dan kinerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,219 dan *p-value* = 0,023 (< 0,05). Artinya, pengaruh P-O Fit terhadap kinerja tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Kesesuaian nilai individu-organisasi meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting yang menjembatani hubungan P-O Fit dan kinerja; tanpa kepuasan kerja, kesesuaian nilai belum cukup kuat untuk mendorong kinerja secara langsung.

Hal ini sejalan dengan pandangan Afandi (2018) bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap umum terhadap pekerjaan berdasarkan kesenjangan antara penghargaan yang diterima dan penghargaan yang dianggap layak. Semakin kecil kesenjangan tersebut, semakin tinggi kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong motivasi, komitmen, dan kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Mustika et al. (2023) yang menemukan bahwa P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di RSUD Kabupaten Karangasem. Hasil tersebut memperkuat bahwa kesesuaian nilai individu-organisasi meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada sikap dan perilaku kerja karyawan, sehingga organisasi perlu memastikan keselarasan nilai dan kebutuhan karyawan untuk mendorong loyalitas, keterikatan emosional, serta keberlanjutan kinerja.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,133 dan *p-value* = 0,047 (< 0,05). Artinya, komitmen organisasi memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Wijaya, 2016). Namun, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa komitmen merupakan faktor kuat pendorong kinerja, baik melalui sikap maupun tindakan nyata.

Hal ini sejalan dengan Gibson et al. (2012) bahwa komitmen organisasi yang melibatkan identifikasi dengan tujuan perusahaan, keterlibatan dalam tugas, dan loyalitas terhadap organisasi berdampak positif terhadap kinerja, kepuasan, dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks pertambangan, ketiga sikap tersebut juga mendukung kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan koordinasi tim. Dengan kepuasan kerja sebagai mediator, pengaruh komitmen terhadap kinerja menjadi lebih optimal, karena komitmen yang kuat mencerminkan keterikatan emosional dan kesediaan untuk berkontribusi lebih, sekaligus tetap mampu mendorong kinerja secara langsung melalui motivasi intrinsik. Perusahaan perlu membangun komitmen melalui kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang positif, dan penghargaan yang adil, khususnya di sektor

pertambangan yang berisiko tinggi dan menuntut kepatuhan keselamatan yang ketat, di mana komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi mendukung kepatuhan prosedur, produktivitas, dan pengurangan risiko kecelakaan kerja. Temuan ini didukung oleh Rifki dan Sesmiarni (2025) yang menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan komitmen dan kepuasan kerja secara bersamaan, karena peningkatan keduanya secara simultan memperkuat loyalitas, menekan *turnover*, meningkatkan kolaborasi tim, serta mendukung stabilitas dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks industri pertambangan. Pertama, penelitian ini memperluas penerapan teori kesesuaian individu-organisasi (*Person-Organization Fit*) ke dalam konteks perusahaan tambang nikel di wilayah Indonesia bagian timur. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor jasa, manufaktur, dan organisasi publik (Rosa & Tabroni, 2020; Rumangkit & Maryati, 2017), sehingga temuan ini menambah bukti empiris dari sektor yang memiliki risiko dan tekanan kerja lebih tinggi.

Kedua, penelitian ini mengonfirmasi bahwa *Person-Organization Fit* lebih berperan dalam membentuk sikap kerja, seperti kepuasan kerja, dibandingkan memengaruhi kinerja secara langsung. Temuan mediasi penuh menunjukkan bahwa kesesuaian nilai individu-organisasi baru berdampak pada kinerja ketika mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu. Hal ini memperkuat pandangan Samsudin (2010) serta temuan Prasetyaningrum dan Hendarsjah (2022) mengenai peran kepuasan kerja sebagai mekanisme penghubung antara *Person-Organization Fit* dan kinerja karyawan.

Ketiga, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja melalui dua jalur, yaitu jalur langsung dan jalur tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pembentuk sikap, tetapi juga sebagai pendorong perilaku kerja yang produktif, sejalan dengan konsep komitmen organisasi Gibson et al. (2012) dan temuan Hendri (2019). Dengan demikian, model yang mengintegrasikan *Person-Organization Fit*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai mekanisme psikologis pembentuk kinerja karyawan di sektor pertambangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Prima Kausa. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara *Person-Organization Fit* dan kinerja karyawan, serta sebagai mediator parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Cahaya Prima Kausa. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta komunikasi internal guna memperkuat komitmen dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kedua, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan *Person-Organization Fit* dalam proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia, namun tetap memfokuskan strategi utama pada peningkatan kepuasan kerja mengingat perannya sebagai faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan. Ketiga, perusahaan perlu memperkuat komitmen organisasi melalui kepemimpinan yang inspiratif, penghargaan yang adil, dan peluang pengembangan karier, khususnya untuk mendukung kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja di lingkungan pertambangan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya. Jumlah responden yang relatif terbatas, yaitu 47 karyawan pada satu perusahaan, menyebabkan generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa perusahaan pertambangan dengan jumlah sampel yang lebih besar, menggunakan desain *longitudinal* untuk menangkap dinamika perubahan sikap dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau budaya keselamatan kerja, agar diperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada industri pertambangan.

DEKLARASI

Kontribusi Penulis. *Kasmiatin* berkontribusi dalam konseptualisasi penelitian, pengumpulan data, dan penyusunan draf awal manuskrip. *Nasrul* berkontribusi dalam pengembangan metodologi, analisis data, dan interpretasi hasil penelitian. *Asrip Putera* berkontribusi dalam supervisi penelitian, validasi hasil, dan penyempurnaan manuskrip. *Dzulfikri Azis Muthalib* berkontribusi dalam konseptualisasi, supervisi, serta peninjauan dan penyuntingan manuskrip.

Pendanaan. Penelitian ini tidak memperoleh pendanaan eksternal.

Konflik Kepentingan. Seluruh penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan.

Penggunaan Kecerdasan Buatan. Chatgpt digunakan untuk membantu memperdalam kajian penelitian, namun hasil akhir sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Persetujuan Etik dan Informed Consent. Tidak berlaku.

Ketersediaan Data. Data pendukung penelitian sepenuhnya tersedia dalam basis data penulis.

Ucapan Terima Kasih. Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Cahaya Prima Kausa yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang diperlukan selama proses pengumpulan data. Dukungan dan partisipasi berbagai pihak tersebut sangat membantu kelancaran penelitian mengenai pengaruh *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.

Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Daeli, H. P. D. (2024). Strategi Manajemen Inovasi dalam Mempertahankan Daya Saing di Pasar Global. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *4*(3), 475–482. https://doi.org/10.55182/jtp.v4i3.524

Arif, I. I. (2021). *Good Mining Practice di Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama.

Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, *2*(2), 113–122. https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIMU/article/view/2822

Astuti, S. D. (2010). Model Person-Organization Fit (PO Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *17*(1), 24269. https://www.neliti.com/publications/24269/model-person-organization-fit-p-o-fit-model-terhadap-kepuasan-kerja-komitmen-org

Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse Operations Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Coping Responses. *Journal of Business Logistics*, *24*(1), 171–197. https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2003.tb00036.x

Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(5), 946–959. https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0236

Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *10*(02), 085–092. https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150

Darupaksi, S. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai dan Employee Resilience terhadap Komitmen Organisasi PD BPR BKK Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, *22*(4), 457–467. https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1770

DS, N., Liswandi, L., & Hendrian, H. (2024). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan dan Ruang Laut). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, *5*(6), 708–721. https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6.2545

Fahmi, Z. K., Nisa, N. K., Hidayati, N., & Mardiyah. (2024). Strategi Rekrutmen untuk Meningkatkan Kepatuhan terhadap Standar K3. *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(2), 190–200. https://doi.org/10.30983/al-marsus.v2i2.8645

Firdaus, M. A. (2023). *Membangun Keterikatan dan Kepuasan Kerja Karyawan BUMD*. Indonesia Emas Group.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (Edisi 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, K. R., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.

Goswami, A. (2018). Human Resource Management and Its Importance for Today's Organizations. *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education, 15*(3), 128–135. https://doi.org/10.29070/15/57308

Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *68*(7), 1208–1234. https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174

Karrasch, A. I. (2017). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. In *Organizational Commitment in the Military* (p. 12). Psychology Press.

Kessi, A. T. F. (2025). *Manajemen Stres Kerja dan Budaya Keselamatan*. Takaza Innovatix Labs.

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(1), 29. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736

Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Deepublish.

Lestiani, I., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Occupational Stress, Organizational Commitment, Person-Environment Fit terhadap Turnover Intention. *Solusi*, *22*(1), 23–35. https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8264

Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446. https://www.semanticscholar.org/paper/Faktor-yang-mempengaruhi-komitmen-organisasi-Ma%27rufi-Anam/1e852a42a093060893f5a5fe141f06ce18aa3803

Maria, H. S., & Yuniawan, A. (2016). 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 Journal of Management*, *0*, 78–92. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13441

Murtasiyah, M. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Perusahaan Tambang. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*(1), 33–37. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13464

Mustika, I. K., Sujadi, D., & Sudirgayasa, I. K. (2023). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Studies*, *4*(2), 208–218. https://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/84

Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Management Review)*, *4*(2), 32–45. https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020

Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.

Noviani, N. R. A., & Rizqi, M. A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Person Organization Fit Sebagai Variabel Mediasi. *MBIA*, *23*(3), 351–369. https://doi.org/10.33557/9gcyep62

Pertiwi, A. L., & Icym, M. Y. (2025). Peran Penguatan Motivasi Dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Yang Optimal. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, *2*(3), 1170–1175.

Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Korelasi Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *International Journal of Social, Policy and Law*, *6*(4), 1–14. https://doi.org/10.8888/ijospl.v6i4.206

Prahara, S., & Ariawan, A. (2023). The Influence of Person Organisation Fit on Employee Performance at the Central City Sub-District Office Gorontalo City. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, *10*(2). https://doi.org/10.56015/gjikplp.v10i2.127

Prasetyaningrum, T., & Hendarsjah, H. (2022). The Mediation Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment In The Relationship Between Person-Organization Fit (P-O Fit) and Employee Performance. *Business Review and Case Studies*, *3*(1), 74. https://doi.org/10.17358/brcs.3.1.74

Pratama, M. R., & Susilowati, I. H. (2024). Analisis Faktor Psikososial Terhadap Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Jasa Pertambangan di PT X Tahun 2024. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, *7*(6), 1474–1487. https://doi.org/10.56338/mppki.v7i6.5219

Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156. https://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae/article/view/930

Rahsel, Y., & Gumanti, M. (2022). The Role of Human Resources Management in an Organization or Company. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, *26*(26), 1–9. https://doi.org/10.55529/jcfmbs.26.1.9

Rifki, A., & Sesmiarni, Z. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, *3*(2), 283–294.

Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi* (17th ed.). Pearson.

Rosa, F. S., & Tabroni, C. (2020). Pengaruh Person Organization Fit (POF) dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen dan Dampaknya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Commerce Jurnal Ilmiah*, *7*(2), 144–163. https://jurnal.pis.ac.id/index.php/commerce/article/view/117

Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasaan Kerja pada Karyawan IBI (Informatics and Business Institute) Darmajaya. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, *7*(2), 190. https://doi.org/10.12928/optimum.v7i2.7918

Saleh, L. M., & Wahyu, A. (2020). *K3 Pertambangan Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sektor Pertambangan*. Deepublish.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, *1*(5), 446–466. https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705

Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu dan Budaya*, *41*(69).

Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Soelistiyono, A., Ma'sum, H., Ode, H., Widjaja, Y. R., Rustam, T. A., & Koesmono, H. T. (2025). *Manajemen Strategis Bisnis: Membangun Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan*. CV Eureka Media Aksara.

Suciati, A. S., Erlina, R. R., & Ahadiat, A. (2021). The Effect Of Person Organization Fit On Employee Performance With Organizational Commitment Mediation Variables. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, *2*(3), 337–349. https://doi.org/10.38142/ijesss.v2i3.345

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.

Thamrin, I. S. (2025). *Dari Komitmen Menuju Organisasi Unggul: Strategi Efektif Mewujudkan Organisasi yang Tangguh dan Inovatif*. Global Kreatif Media.

Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan*, *9*(1), 15–20. https://doi.org/10.25047/jkes.v9i1.204

Widyanty, W. (2020). Budaya Keselamatan Kerja Sebagai Faktor Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Emas. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, *2*(1), 129. https://doi.org/10.22441/jdm.v2i2.10069

Wijaya, C. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Perdana Mulya Sarana.

Yakin, N. (2022). *Pengaruh Person Organization Fit (PO FIT) terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Kraton Makmur Indonesia*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.

Zulfri, A., Chintia, A., Fonataba, P. W., Rahma, Z., & Khaira, I. (2024). Peran Komitmen dalam Membangun Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *9*(4). https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.24215