

## Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Intrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan

Apriano Rinaldo Putra, Syofian, Sintia Safrianti\*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Prof.DR.Hazairin, SH, Bengkulu

Jalan Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Email: <sup>1</sup>aprianorinaldo4262@gmail.com, <sup>2</sup>yansyofian60@gmail.com, <sup>3,\*</sup>sintiasafrianti19@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: sintiasafrianti19@gmail.com

**Abstrak**—Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kelancaran kegiatan pada suatu organisasi. Organisasi yang digerakan oleh sumber daya manusia harus memiliki spesifikasi yang sama dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus mencari faktor-faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja dari karyawan mereka. Faktor-faktor berikut yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah person organization, person job fit, dan intrinsic motivation. Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan pendekatan (explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel Grace Resort Bengkulu dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Adapun teknik pengambilan sampel (sampling) dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji t (Uji Koefisien Secara Parsial), uji f (Uji Koefisien Regresi Secara Bersama) dan uji koefisien determinasi dengan tingkat signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan hasil uji f antara Variabel X1 (Person Organization Fit) memiliki nilai signifikan 0.001 maka dari itu  $0.001 \leq 0.05$  ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. X2 (Person Job Fit) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu  $0.001 \leq 0.05$  ini artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Dan (Intrinsic Motivation) terhadap Y (Job Satisfaction memiliki nilai signifikan 0.072 maka dari itu  $0.001 \geq 0.05$  ini artinya X3 terhadap Y tidak memiliki pengaruh yang signifikan. maka dari itu X1, X2 dan X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person Job Fit dengan Person Organization Fit di Hotel Grace Resort Bengkulu.

**Kata Kunci:** Hotel; Intrinsic Motivation; Job Satisfaction; Person Organization Fit; Person Job Fit

**Abstract**—Human resource management has an important role in fulfilling the smooth running of activities in an organization. Organizations that are driven by human resources must have the same specifications as the needs of the organization, so as to increase the efficiency and effectiveness of carrying out tasks in order to achieve organizational goals. For this reason, human resource management must look for factors that can encourage job satisfaction from their employees. The following factors that are thought to have an influence on employee job satisfaction are person organization, person job fit, and intrinsic motivation. The method used in this research is descriptive quantitative approach (explanatory research). The population in this study were all employees at the Grace Resort Bengkulu hotel and the sample used in this study totaled 59 people. The sampling technique (sampling) in this study using total sampling. Data analysis in this study was using the t test (Partial Coefficient Test), f test (Joint Regression Coefficient Test) and the coefficient of determination test with a significance level. The results showed that the significant value of the f test results between Variable X1 (Person Organization Fit) has a significant value of 0.001, so  $0.001 \leq 0.05$  means that X1 has a significant effect on Y. X2 (Person Job Fit) has a significant value of 0.000, therefore  $0.001 \leq 0.05$ , this means that X2 has a significant influence on Y. And (Intrinsic Motivation) on Y (Job Satisfaction has a significant value of 0.072, therefore  $0.001 \geq 0.05$ , this means that X3 on Y does not have a significant effect. Therefore X1, X2 and X3 on Y have a significant effect. So that the results of the hypothesis in this research is that there is a significant influence between Person Job Fit and Person Organization Fit at Hotel Grace Resort Bengkulu.

**Keywords:** Hotel; Intrinsic Motivation; Job Satisfaction; Person Organization Fit; Person Job Fit

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kelancaran kegiatan pada suatu organisasi. Organisasi yang digerakan oleh sumber daya manusia harus memiliki spesifikasi yang sama dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan mengenai tingkat kepuasan kerja dari karyawan mereka. Menurut Prabandewi & Indrawati, (2016) Tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi bagaimana para karyawan dapat memenuhi ekspektasi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan kerja mereka cenderung akan bekerja lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus mencari faktor-faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja dari karyawan mereka. Faktor-faktor berikut yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah person organization, person job fit, dan intrinsic motivation. Hal ini sejalan dengan penelitian Soebagiyo et al., (2021) yang menyatakan bahwa terdapat tiga faktor positif yang mempengaruhi Kepuasan karyawan atas kerja yang mereka lakukan faktor tersebut adalah person organization, person job fit, dan intrinsic motivation.

Faktor utama yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Kesesuaian antara karyawan dan organisasi ini disebut dengan person organization fit. Can & Kerse (2020) menyatakan bahwa person-organization fit menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Menurut Soebagiyo et al., (2021) Karyawan yang memiliki kesamaan dengan organisasi tempat mereka bekerja akan cenderung bekerja untuk

memenuhi ekspektasi perusahaan. Terpenuhnya ekspektasi perusahaan ini juga akan berdampak pemberian bonus kepada karyawan. Karyawan akan mendapatkan bonus berupa kenaikan gaji, tambahan bonus, ataupun promosi pekerjaan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang terpenuhi kebutuhan mereka akan merasa lebih puas dalam bekerja dibandingkan dengan yang tidak terpenuhi kebutuhan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian organisasi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Iplik et al. (2013) yang menyatakan person organization fit adalah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja fleksibel dan berkomitmen yang diperlukan dalam lingkungan bisnis

Faktor kedua yang tak kalah pentingnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Person job fit. Person-job fit merupakan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan, dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang didalamnya termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Hal ini sejalan Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Ratnaningsih (2020) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara person job fit dan kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa semakin tinggi person job-fit maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Dan pula sebaliknya, ketika person job-fit yang dimiliki rendah, maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah mengenai Intrinsic Motivation atau dikenal dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik menurut Arijanto, (2017) adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirancang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Wawan dan Nopiyana (2014) menyatakan motivasi yang paling kuat yaitu motivasi intrinsik di karenakan tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa adanya instrinsic motivation akan mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawati, dkk (2019) juga menemukan hal yang serupa yaitu motivasi instrinsic berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mereka juga menemukan bahwa semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, maka semakin besar tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Sebaliknya, jika seseorang tidak termotivasi, maka mereka tidak akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang penting karena kepuasan yang akan diperolehnya turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Menurut Arijanto (2017) Perasaan puas dalam bekerja yaitu dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, Misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja (Bakotic & Krnic, 2017).

Grage Hotel Bengkulu merupakan hotel pertama yang berdiri di Kota Bengkulu yang termasuk hotel berbintang pertama di provinsi Bengkulu yang telah mengalami perubahan dari masa ke masa. Awalnya sistem kegiatan operasionalnya hanya menggunakan mesin ketik namun sekarang telah berbasis komputer. Dalam kegiatan promosi yang dulunya masih menggunakan brosur sekarang sudah menggunakan Sosial Media. Grage Hotel Bengkulu merupakan usaha penyewaan ruang yang berfokus kepada kepuasan konsumennya. Sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan di Hotel Grage Resort Bengkulu.

Alasannya peneliti mengambil penelitian di Hotel Grage Resort Bengkulu karena Hotel Grage Resort Bengkulu merupakan hotel berbintang yang ada di Kota Bengkulu. Hotel Grage Resort Bengkulu terkenal dengan pelayanan yang baik maka dari itu peneliti ingin melihat apakah person organization fit, person job fit, dan instrinsic motivation terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti ingin melihat di dalam dunia perhotelan yang mengutamakan kenyamanan tamu dan persaingan yang ketat, apakah karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya atau tidak dengan rutinitas dan tekanan yang begitu ketat.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan pendekatan (explanatory research). Menurut Sugiyono (2017:143) deskriptif kuantitatif adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sementara itu, eksplanasi atau penelitian penjelasan bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja. Peneliti akan memakai tata cara survei yang respondenya diberikan sebagian persoalan dalam wujud kuesioner/ angket. Penelitian ini menggunakan skala likert, metode pengumpulan data melalui observasi, kuesioner atau angket, serta dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data adalah data Primer yang bersumber dari hasil kuisisioner responden, hasil dokumentasi penelitian serta data-data yang peneliti terima hotel Grage Resort Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel Grage Resort Bengkulu yang berjumlah 59 orang. Adapun teknik pengambilan sampel (sampling) dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Jadi, dalam penelitian ini seluruh karyawan Hotel Grage Resort Bengkulu yang berjumlah 59 orang dijadikan sampel. Analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji t (Uji Koefisien

Secara Parsial), uji f (Uji Koefisien Regresi Secara Bersama) dan uji koefisien determinasi dengan tingkat signifikansi 0,05.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Hasil uji t (Parsial)

Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel. Apakah hubungan antara variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak. Adapun hipotesisi uji t dalam penelitian ini yaitu: Membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha=0,05$ ) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:

- Nilai signifikan  $t < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa variabel independen secara parsial dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Nilai signifikan  $t > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara parsial dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Adapun hasil uji t dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 1.** Hasil Uji t Variabel X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.928	.522		3.689	.001
Person Organization Fit	.604	.109	.593	5.557	.000

Tabel 1 adalah hasil uji t yang dilakukan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Suatu variabel dikatakan adanya pengaruh jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$ . Dari tabel 1 dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X1 (Person Organization Fit) terhadap Y (Job Satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.001 maka dari itu  $0.001 \leq 0.05$  ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person Organization Fit dengan Person Organization Fit di Hotel Grage Resort Bengkulu.

**Tabel 2.** Hasil Uji t Variabel X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.802	.478		3.771	.000
Person Job Fit	.630	.099	.643	6.338	.000

Tabel 2 adalah hasil uji t yang dilakukan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Suatu variabel dikatakan adanya pengaruh jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$ . Dari tabel 2 dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X2 (Person Job Fit) terhadap Y (Job Satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu  $0.001 \leq 0.05$  ini artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person Job Fit dengan Person Organization Fit di Hotel Grage Resort Bengkulu.

**Tabel 3.** Hasil Uji t Variabel X3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.038	.567		1.830	.072
Intrinsic Motivation	.788	.118	.663	6.687	.000

Tabel 3 adalah hasil uji t yang dilakukan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Suatu variabel dikatakan adanya pengaruh jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$ . Dari tabel 3 dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X1 (Intrinsic Motivation) terhadap Y (Job Satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.072 maka dari itu  $0.001 \geq 0.05$  ini artinya X3 terhadap Y tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Person Organization Fit dengan Person Organization Fit di Hotel Grage Resort Bengkulu.

**Tabel 4.** Hasil Uji t Variabel X1,X2 dan X3 Terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.923	3	.308	16.639	.000 <sup>a</sup>
Residual	1.018	55	.019		
Total	1.941	58			

Tabel 4 adalah hasil uji f yang dilakukan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Suatu variabel dikatakan adanya pengaruh jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$ . Dari tabel 4 dapat dilihat nilai signifikan hasil uji f antara Variabel X1 (Person Organization Fit) X2 (Person Job Fit) dan (Intrinsic Motivation) terhadap Y (Job Satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu  $0,00 \geq 0,05$  ini artinya X1, X2 dan X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person Job Fit dengan Person Organization Fit di Hotel Grage Resort Bengkulu.

## 3.2 Pembahasan

### 3.2.1 Pengaruh Person Organization Fit terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X1 (Person Organization Fit) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.001 maka dari itu  $0,001 \leq 0,05$  ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person organization Fit dengan Job satisfaction pada Hotel Grage Resort Bengkulu. Dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Variabel X1(Person Organization Fit) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai 187 tanda negatif maka akan menurunkan constanta job satisfaction. Sedangkan berdasarkan hasil uji Korelasi X1(Person Organization Fit) memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka X1(Person Organization Fit) berkorelasi terhadap Y (Job satisfaction) dengan nilai person correlation sebesar 0.593 dengan derajat hubungan negatif sedang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Werdaya (2018) Hasil penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan person-organization fit terhadap Job satisfaction. Dan juga sejalan dengan penelitian Krisna dan Andyani (2021) Hasil penelitiannya mengungkapkan Kepuasan Kerja yang rendah secara nyata dapat menurunkan Komitmen Organisasional, ketika Person-Organization Fit sesuai maka dapat meningkatkan Job satisfaction yang dirasakan oleh karyawan menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan Komitmen Organisasional.

Menurut Indrawati et al. (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin terpuaskan pegawai dalam bekerja, maka semakin enggan dirinya untuk meninggalkan organisasi, dan selalu berkeinginan untuk melakukan hal yang terbaik bagi organisasi. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka dapat mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan produktifitas perusahaan serta membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan (Saputra & Wibawa, 2018)

Kulachai & Amaraphibal (2017) menyebutkan “salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah adanya komitmen dalam diri setiap individu dengan memiliki kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi sehingga secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi agar terciptanya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan

Astuti (2010) menyatakan bahwa tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan adalah merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan karyawannya. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan antara kesesuaian nilai-nilai individu karyawan dengan nilai-nilai organisasi (Person Organization Fit). Sebuah pemahaman perusahaan terhadap Person organization Fit (P-O fit) dapat membantu perusahaan dalam menyeleksi karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut.

### 3.2.2 Pengaruh Person Job Fit terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X2 (Person Job Fit) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu  $0,000 \leq 0,05$  ini artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person organization Fit dengan Job satisfaction pada Hotel Grage Resort Bengkulu. Dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Variabel X2 (Person Job Fit) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai 187 tanda positif maka akan meningkatkan constanta job satisfaction. Sedangkan berdasarkan hasil uji Korelasi X2 (Person Job Fit) memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka X2 (Person Job Fit) berkorelasi terhadap Y (Job satisfaction) dengan nilai person correlation sebesar 0.643 dengan derajat hubungan positif kuat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Peng dan Mao (2014) yang menunjukkan bahwa Person Job Fit secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut, efikasi diri dijadikan sebagai variabel mediator antara person job-fit dan kepuasan kerja. Person job-fit dikatakan dapat meningkatkan efikasi diri yang kemudian dapat memberikan kepuasan kerja ketika karyawan berhasil mencapai performa yang lebih baik dalam pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan kesesuaian yang rendah akan lebih sulit menyelesaikan tugas pekerjaannya, mengakibatkan akan lebih sering dikritik oleh atasan dan cenderung mengalami pengalaman-pengalaman negatif dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki efikasi diri yang rendah (Hect dan Allen, dalam Peng dan Mao, 2014).

Ilyas (2013) melakukan penelitian yang serupa dan ditemukan hasilnya bahwa person job-fit juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Iqbal, Latif dan Naseer (2012) menunjukkan hasil bahwa dampak dari Person Job Fit memberikan hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan pada karyawan yang berasal dari bermacam-macam perusahaan di India oleh Chhabra (2015) menyatakan bahwa person job-fit memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Dijelaskan bahwa

kesesuaian individu dengan pekerjaannya dapat memberikan kepuasan yang lebih dalam bekerja yang kemudian dapat menurunkan angka turnover. Berarti pula, ketika kepuasan kerja bertambah karena adanya kesesuaian.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan berupa senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dilakukan dengan dilihat dari secara keseluruhan maupun dengan meninjau aspek-aspek kondisi yang ada pada pekerjaannya di organisasi tempatnya bekerja. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, karyawan dapat mengembangkan potensi hingga meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Tetapi sebaliknya ketika karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan tidak dapat merasakan kenyamanan dan kurang dapat mengembangkan potensi sehingga secara tidak langsung akan memberi pengaruh buruk terhadap kinerja bahkan pada lingkungan tempatnya bekerja (Iqbal, Latif & Naseer, 2012).

Person Job Fit dinilai sebagai variabel penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berbagai dampak baik positif yang dihasilkan. Ketika perusahaan berhasil menciptakan kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik karyawannya maka performa pekerjaan karyawan akan meningkat, intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan menurun serta dapat menghasilkan kepuasan kerja. Apabila karyawan mempersepsi bahwa kesesuaian antara kemampuan dengan karakteristik dirinya dengan pekerjaan telah terpenuhi maka hal ini dapat meningkatkan performa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan di perusahaan, dan dengan meningkatnya performa serta tercapainya tujuan maka ini akan menuntun karyawan untuk mendapatkan penghargaan seperti, pengakuan dari atasan, kompensasi yang sepadan hingga kemungkinan untuk adanya promosi jabatan. Keberhasilan karyawan dalam performa kerjanya, mendapatkan penghargaan serta terpenuhinya keinginan psikologis dapat membuat karyawan memiliki perasaan positif berupa kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

### 3.2.3 Pengaruh Intrinsic Motivation terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X3 (Intrinsic Motivation) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu  $0.072 \geq 0.05$  ini artinya X3 terhadap Y tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Intrinsic Motivation dengan Job satisfaction pada Hotel Grage Resort Bengkulu. Dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Variabel X3 (Intrinsic Motivation) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai sebesar 407 dengan tanda positif maka akan meningkatkan constanta job satisfaction. Sedangkan berdasarkan hasil uji Korelasi X3 (Intrinsic Motivation) memiliki nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  maka X3 (Intrinsic Motivation) berkorelasi terhadap Y (Job satisfaction) dengan nilai person correlation sebesar 0.663 dengan derajat hubungan positif sedang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Widyaputra dan Dewi (2018) Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi intrinsik kepada karyawan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hal ini sejalan dengan penelitian Natassya dan Yohanes (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak terlalu mempengaruhi Kepuasan Kerja namun motivasi Ektrinsik yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

Dalam teori motifasi Two Factor dari Frederick Herzberg mengemukakan bahwa ada dua factor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu faktor dissatisfiers (gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal) dan faktor safisfiers (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, dan pekerjaan itu sendiri) sedangkan menurut Tiffin dalam purnomo dan Nurdiyanto (2018) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama di antara pimpinan dan sesama karyawan dan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja antara lain, faktor financial, fisik, sosial, dan faktor kepuasan psikologi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil analisa uji hipotesis nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X1 (Person Organization Fit) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.001 maka dari itu  $0.001 \leq 0.05$  ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person organization Fit dengan Job satisfaction pada Hotel Grage Resort Bengkulu. Hasil alat analisa uji hipotesis nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X2 (Person Job Fit) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu  $0.000 \leq 0.05$  ini artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person organization Fit dengan Job satisfaction pada Hotel Grage Resort Bengkulu. Hasil alat analisa uji hipotesis nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X3 (Intrinsic Motivation) terhadap Y (Job satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu  $0.072 \geq 0.05$  ini artinya X3 terhadap Y tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Intrinsic Motivation dengan Job satisfaction pada Hotel Grage Resort Bengkulu. Sementara itu, nilai signifikan hasil uji f antara Variabel X1 (Person Organization Fit) X2 (Person Job Fit) dan (Intrinsic Motivation) terhadap Y (Job Satisfaction) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu  $0.00 \geq 0.05$  ini artinya X1, X2 dan X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Person Job Fit dengan Person Organization Fit di Hotel Grage Resort Bengkulu.

## REFERENCES

- 2020, B. P. S. T. (2020). Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2020. Badan Pusat Statistik, 341.
- Alfansyuri, E., Amri, S., & Farni, I. (2020). Analisa Ketersediaan Tanah (Land Banking) Untuk Perumahan Dan Pemukiman Dengan Sistem Informasi Geografis Di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Sipil*, 17(1). <https://doi.org/10.30630/jirs.17.1.242>
- Aprilia, A. (2017). Analisis Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Beneish Model Pada Perusahaan Yang Menerapkan Asean Corporate Governance Scorecard. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 9(1), 101. <https://doi.org/10.17509/jaset.v9i1.5259>
- Christian, I., & Kartawidjaja, J. (2021). Analisis Perbandingan Persepsi Pelanggan Terhadap Bauran Pemasaran Kopi Janji Jiwa Dan Kopi Kenangan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(7). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i7.3653>
- Fahrudin, A., Murtadlo, M., & Handayani, W. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEMASARAN JASA PENDIDIKAN DI MTs MA'ARIF 1 PONOROGO. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3). <https://doi.org/10.36312/jime.v7i3.2271>
- Firmansyah, M. A. (2019). Pemasaran Produk dan Merek: Planning dan Strategy. Penerbit Qiara Media.
- Harahap, E., Ritonga, Z., & Harahap, A. (2020). The Effect of Training, Work Motivation, Remuneration, Work Attitude and Employee Satisfaction on Employee Productivity At PT Sumatera Berlian Motor .... *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5).
- Herawati, H., & Mulyani, D. (2016). Pengaruh Kualitas Bahan Baku Dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada Ud. Tahu Rosydi Puspun Maron Probolinggo. *UNEJ E-Proceeding*, 463–482.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Prinsip-prinsip pemasaran (Vol. 1, Issue 2). Jilid.
- Machfoedz, M. M. (2016). Shifting From Dichotomy to Dualism: The Way to Survive the Indonesia's Economy. *KnE Life Sciences*, 3(3). <https://doi.org/10.18502/cls.v3i3.389>
- Mulyadi, Y., Marlina, D., & Munasiah. (2020). Sistem Informasi Penginputan Data Properti. *Seminar Nasional Riset Dan Teknologi (SEMNAS RISTEK)*, 1(1).
- Sari, I., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Lokasi dan Fasilitas terhadap Keputusan Pembelian pada Cafe Bang Faiz. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(2).
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R& D.
- Sulistiyani, S., Pratama, A., & Setiyanto, S. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Upaya Peningkatan Daya Saing Umkm. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 3(2). <https://doi.org/10.32493/jpkpk.v3i2.4029>
- Tjiptono, F. (2018). Strategi pemasaran. ANDI OFFSET. <https://books.google.co.id/books?id=yKfNjwEACAAJ>
- Wulandari, A. (2021). Pengelompokan Jangkauan Fasilitas Umum di Perumahan Pinggiran Kota Pontianak. *UNIPLAN: Journal of Urban and Regional Planning*, 2(2). <https://doi.org/10.26418/uniplan.v2i2.50276>