

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* (PO - FIT) TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI**

**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Suriyah Cilacap)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**NOVI KRISDAYANTI**

**NIM: 17108020078**

**PEMBIMBING:**

**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S. Pd., M. Si.**

**NIP: 19880524 201503 1 010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2021**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-426/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO - FIT) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. BPRS SURIYAH CILACAP)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **NOVI KRISDAYANTI**  
 Nomor Induk Mahasiswa : **17108020078**  
 Telah diujikan pada : **Jumat, 16 April 2021**  
 Nilai ujian Tugas Akhir : **A**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**



Ketua Sidang

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6080d44f74da1



Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED

Valid ID: 609257b2cddb7



Penguji II

Syayidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 607fb962e1fe2



Yogyakarta, 16 April 2021  
 UIN Sunan Kalijaga  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
 SIGNED

Valid ID: 6093a06a7a9f5



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Novi Krisdayanti

Lamp : 1

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga**

**Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Novi Krisdayanti

NIM : 17108020078

Judul Skripsi : “Pengaruh *Person Organization Fit* (Po - Fit) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Suriyah Cilacap)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 07 April 2021

Pembimbing

Rosyid Nur Anggara Putra, S. Pd., M. Si.

Nip: 19880524 201503 1 010

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

*Assalmualaikum Warhamatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novi Krisdayanti

NIM : 17108020078

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh *Person Organization Fit (Po - Fit) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Suriyah Cilacap)***" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali, pada bagian yang telah rujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 7 april 2021

Penyusun



**Novi krisdayanti**

**NIM.17108020078**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novi Krisdayanti  
NIM : 17108020078  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-eksklusif royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh *Person Organization Fit* (Po - Fit) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Suriyah Cilacap)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Islam Negeri Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 7 april 2021

Yang menyatakan



(Novi krisdayanti)

NIM.17108020078



## MOTTO

“Selalu berbuat baiklah kepada siapapun, maka kebaikan akan datang kepadamu”

(QS Al Zalzalah:7-8)

“Dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap”

( QS Al Insyiroh: 8)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak, Ibu, dan kakak penulis yang selalu senantiasa memberikan semangat dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.

Teman seperjuanganku Alfian Nisa Septiani, Aulia Septianingrum, yang senantiasa mendukung dan selalu menjadi pendengar keluh kesah selama penulis mengerjakan skripsi.

Seluruh sahabat dan teman-teman yang telah memberi dukungan dan semangat sampai saat ini.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor:158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)



ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Oaf	O	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Anostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

قَدَدَعَانِم	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
قَدَع	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang

“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

هكح	Ditulis	<i>Hikmah</i>
ع	Ditulis	<i>'illah</i>
ءلؤلأهك	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- ---	Fathah	Ditulis	A
--- ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ---	Dammah	Ditulis	U
ل ع	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
كذ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
ب هذ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
هههه	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
ههههه	Ditulis	<i>Tansa</i>

3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
ميرك	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
مكناوب	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
لوق	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

مناأ	Ditulis	<i>a'antum</i>
تدعأ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
متركش نؤلا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif+ Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

نأرؤلا	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
سأرؤلا	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

ءامبرلا	Ditulis	<i>As-sama'</i>
سمشلا	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

يوذ ضر فلا	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
لها قنبرلا	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr Wb*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat taufik dan hidayahnya sehingga pada akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita tunggu syafa'atnya di yaumul qiyamah nanti.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag. M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M. Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra SPd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.

7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan BPRS Suriyah Cilacap yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua tercinta Bapak Sastromiharjo dan Ibu Muryani, dan kakak Asep Murdianto, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
10. Alfian Nisa Septiani, Aulia Septianningrum yang selalu menemani susah, senang dan selalu memberi motivasi serta dorongan selama masa kuliah.
11. Sahabat-Sahabat tercinta Aulia, Safitri, Nisa yang telah selalu menemani dan berbagi cerita selama masa perkuliahan.
12. Sahabat-sahabat kecil, Linda, Lutfi yang selalu memberikan dukungan.
13. Teman-teman KKN UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta KKN di Desa Jogosimo.
14. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2017, khususnya PS C yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
15. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin yaa rabbal ‘alamiin.

Yogyakarta, April 2021

Penyusun

Novi Krisdayanti



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK .....	xx
ABSTRACT .....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat .....	5
D. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Kajian Teori .....	9
1. Komitmen Organisasi.....	9
2. Person Organization Fit (PO - Fit).....	16
B. Telaah Pustaka .....	22
C. Hipotesis Penelitian.....	25
D. Kerangka Pikir .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel .....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	30
3. Waktu dan Lokasi penelitian.....	31
C. Sumber data dan metode pengumpulan data.....	31
1. Sumber Data.....	31
2. Metode pengumpulan data.....	32
D. Instrumen Penelitian.....	33
1. Pengembangan Penelitian .....	34
2. Teknik Pengukuran Instrumen .....	36
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
F. Metode Analisis Data .....	39
1. Statistik Deskriptif .....	39
2. Uji Validitas dan Relibialitas .....	39
3. Uji Asumsi Klasik.....	40
4. Uji Hipotesis .....	41

BAB IV PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
1. Profil PT.BPRS Suriyah Cilacap.....	43
2. Karakteristik Responden .....	44
B. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
1. Uji Validitas .....	47
2. Uji Reliabilitas .....	50
C. Uji Asumsi Klasik .....	50
1. Uji Normalitas .....	50
2. Uji Multikolinearitas .....	52
3. Uji Heteroskedastisitas .....	53
D. Analisis Deskriptif.....	54
E. Uji Hipotesis .....	56
1. Koefisien Determinasi .....	56
2. Uji F.....	57
3. Uji t.....	59
F. Pembahasan .....	66
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan .....	66
B. Keterbatasan Penelitian.....	67
C. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN .....	lxxii

## DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Telaah Pustaka.....	22
Tabel 3 1 Tabel Penelitian.....	33
Tabel 3 2 Kisi-kisi pembuatan dan pengembangan kuisisioner untuk Variabel Komitmen Organisasi.....	34
Tabel 3 3 Kisi-kisi pembuatan dan pengembangan kuisisioner untuk Variabel Person Organization Fit (PO-Fit).....	35
Tabel 4 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel 4 2 Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4 3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4 4 Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4 5 Karakteristik responden berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	46
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas kesesuaian nilai ( <i>value congruence</i> ).....	47
Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas kesesuaian tujuan ( <i>goal congruence</i> ).....	48
Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas pemenuhan kebutuhan karyawan ( <i>employee need fulfillment</i> ).....	48
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas kesesuaian karakteristik kultur kepribadian.....	49
Tabel 4 10 Hasil Uji Validitas komitmen organisasi.....	49
Tabel 4 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4 12 Hasil Uji Normalitas <i>Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, dan Culture personality congruence</i> terhadap komitmen organisasi.....	50
Tabel 4 13 Hasil Uji Multikolinearitas <i>Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, dan Culture personality congruence</i> terhadap komitmen organisasi.....	52
Tabel 4 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, dan Culture personality congruence</i> .....	53
Tabel 4 15 Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 4 16 Hasil Koefisien Determinasi <i>Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, dan Culture personality congruence</i> .....	56
Tabel 4 17 Uji F( <i>Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, dan Culture personality congruence</i> terhadap komitmen organisasi).....	56
Tabel 4 18 Uji t ( <i>Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, dan Culture personality congruence</i> terhadap komitmen organisasi).....	57
Tabel 4 19 Tabel kesimpulan uji t.....	58

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2 1 <i>Various Conceptualization of Person Organization Fit</i> .....	17
Gambar 2 2 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	29
Gambar 4 1 Hasil Uji Normalitas <i>Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, dan Culture personality congruence</i> .....	51
Gambar 4 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, dan Culture personality congruence</i> .....	53



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	lxxiii
Lampiran 2 Jawaban Responden.....	lxxvii
Lampiran 3 Output hasil olah data.....	lxxxiii
Lampiran 4 Dokumentasi.....	xcvi
Lampiran 5 Surat keterangan Penelitian.....	xcvii
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	xcviii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakter kultur kepribadian terhadap komitmen organisasi studi kasus di BPRS Suriyah Cilacap. Populasi dalam penelitian seluruh karyawan BPRS Suriyah Cilacap. Pada pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode SPSS versi 25. Sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 43 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling* sedangkan teknik pengambilannya adalah *sampling jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakter kultur kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan, berdasarkan hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel kesesuaian nilai, dan kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakter kultur kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, kesesuaian karakter kultur kepribadian komitmen organisasi



## ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, and Culture personality congruence on organizational commitment in a case study at BPRS Suriyah Cilacap. The population in the study were all employees of BPRS Suriyah Cilacap. In testing the hypothesis used is the SPSS method version 25. While the number of samples taken was 43 respondents. The sampling method in this study is non probability sampling while the sampling technique is saturated sampling. The results showed that simultaneously (Test F) showed that the variables of value suitability, goal suitability, fulfillment of employee needs, and suitability of personality culture traits simultaneously affected organizational commitment. Meanwhile, based on the results of the research partially (t test) it shows that the variables of value suitability, goal suitability, employee needs fulfillment, and personality culture character suitability have a positive and significant effect on organizational commitment.

**Keywords:** Value congruence, Goal congruence, Employee need fulfillment, Culture personality congruence ,organizational commitment



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu aset terpenting di dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Melalui SDM, tujuan dan perkembangan organisasi akan tercapai. Tepeci (2001) menyatakan bahwa perkembangan organisasi yang berkelanjutan tergantung dengan bagaimana kinerja karyawannya. Oleh karena itu, penting bagi sebuah organisasi untuk melakukan investasi terhadap SDM dengan cara melakukan perekrutan, pelatihan, dan pengembangan.

Lebih lanjut, penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan komitmen dari para anggotanya. Suatu hubungan psikologis yang menjelaskan adanya keterkaitan antara organisasi dengan anggotanya yang berimplikasi terhadap pengambilan keputusan dari anggota untuk tetap berorganisasi disebut komitmen organisasi (Meyer & Allen 1991). Karyawan yang berkomitmen tinggi pada suatu organisasi dapat membantu pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi, serta dapat mengurangi masalah yang terjadi didalam organisasi.

Komitmen organisasi menjadi isu yang menarik untuk dibahas. Hal ini dikarenakan saat ini, terjadi banyak persaingan antar organisasi untuk bisa tetap bertahan. Menurut Nursiani (2015) dalam menghadapi persaingan yang terjadi, organisasi harus lebih kompetitif dan fleksibel. Untuk memenangkan persaingan tersebut, organisasi harus berjuang memiliki keunggulan

kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan pesaingnya. Salah satu keunggulan kompetitif organisasi dibentuk dari utilisasi SDM secara efektif. Oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk lebih teliti dan selektif dalam merekrut SDM yang akan berkerjasama dalam organisasi. SDM yang dimaksud dalam hal ini adalah anggota (karyawan).

Menurut Murty & Hudiwinarisih (2012) karyawan adalah orang yang membantu dalam kegiatan organisasi dan dapat dikatakan sebagai jantung organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi yang diikutinya, merupakan karyawan yang sangat stabil dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga menguntungkan bagi organisasi (Greenberg & Baron, 1993). Dengan itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi dari anggota terhadap organisasinya, mampu membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan mampu membuat organisasi tetap bertahan walaupun memiliki banyak pesaing.

Menurut Bangun et al (2017) di Indonesia bisa dikatakan komitmen organisasi masih rendah. Lebih lanjut Nida & Simarmata (2014) mengatakan jika “fenomena yang sering terjadi di Indonesia yaitu kutu loncat”. Menurut Yuliawan & F (2004) Istilah “kutu loncat” atau *grasshopper* memiliki arti bagi seorang karyawan atau pekerja yang suka berpindah-pindah tempat pekerjaan. Kebiasaan yang ditunjukkan oleh individu tersebut, terkesan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, tidak berkompeten, dan dapat mengganggu perkembangan organisasi.

Adapun salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi, yaitu melalui *Person Organization Fit* (PO - Fit). Chatman (1989) mengatakan bahwa PO - Fit yaitu kesamaan antara individu dengan organisasi yang berkaitan dengan norma, dan nilai. Ketika terjadi kesamaan antara karyawan dengan organisasinya, maka karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Purnamasari & Palupiningdyah (2017) dan Sari & Helmy (2020) mengatakan bahwa PO - Fit memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun berbanding terbalik yang terjadi pada penelitian Rumangkit & Haholongan (2019) bahwa PO - Fit tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Lebih lanjut, Kristof (1996) mengatakan PO - Fit yaitu kesesuaian yang dimiliki oleh individu dengan organisasi. dikatakan sesuai ketika: (a) salah satu pihak diantaranya memiliki atau menyediakan sesuatu yang dibutuhkan oleh pihak lain, (b) memiliki ciri yang serupa (c) keduanya memiliki apa yang dibutuhkan, serta karakter yang hampir sama (a dan b). Selain itu, menurut Kristof (1996) terdapat empat dimensi PO - Fit antaranya yaitu kesesuaian nilai (*value congruence*), kesesuaian tujuan (*goal congruence*), pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), dan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*). Ketika terdapat persamaan karakter individu karyawan dan karakter organisasi meningkat, maka komitmen organisasi juga meningkat. Menurut Sariningtyas & Sulistiyani (2016) berbagai karakteristik yang

melekat pada individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian, dan masa kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, guna mengetahui PO - Fit lebih mendalam, serta pengaruhnya pada komitmen organisasi, maka peneliti ingin mengambil objek penelitian di BPRS Suriyah Cilacap. BPRS Suriyah adalah salah satu BPRS yang ber operasional sesuai dengan prinsip syariah di Cilacap yang mengalami perkembangan yang positif. BPRS Suriyah memiliki predikat prestasi yang baik serta maju. Terbukti dengan luasnya jaringan kantor kas dan kantor cabang yang dimiliki oleh BPRS Suriyah. Hingga kini BPRS Suriyah memiliki 6 kantor kas, 5 kantor cabang, dan 1 mobil layanan gerak. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD di BPRS Suriyah terdapat beberapa prestasi yang telah diraih seperti: BSM UMKM Award tahun 2010, BSM UMKM Award tahun 2011, *Excellence* Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dari Majalah Info Bank tahun 2012, Predikat Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Unggul dari Majalah Info Bank tahun 2015, *Excellence* Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dari Majalah Info Bank tahun 2016, Predikat Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Unggul dari Majalah Info Bank tahun 2017, Predikat Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Unggul dari Majalah Info Bank tahun 2018. (Faoziah, 2020)

Berdasarkan data prestasi yang ada, penulis berasumsi bahwa dibalik banyaknya prestasi yang diperoleh BPRS Suriyah Cilacap, terdapat kinerja karyawan yang maksimal diimbangi dengan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian J.Ravianto (2005) yang

menyatakan bahwa faktor- faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, keterlibatan kerja, komitmen, lingkungan dan iklim kerja. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengetahui keadaan sebenarnya apakah di BPRS Suriyah menerapkan PO-Fit untuk meningkatkan komitmen organisasi sehingga berdampak pada pencapaian prestasi-prestasi yang telah diperoleh.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh masing-masing dari keempat dimensi PO - Fit terhadap komitmen organisasi, yang berjudul “**Pengaruh Person Organization Fit (PO - Fit) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Di PT. BPRS Suriyah Cilacap)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berikut beberapa rumusan masalah yang akan diteliti yakni:

1. Apakah kesesuaian nilai (*value congruence*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kesesuaian tujuan (*goal congruence*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah kesesuaian karakteristik kultur - kepribadian (*culture personality congruence*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

Tujuan riset ini yakni sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian nilai (*value congruence*) terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian tujuan (*goal congruence*) terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*) terhadap komitmen organisasi.

Manfaat dari hasil riset ini yakni sebagai berikut:

1. Bagi penulis :
  - a. Dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta praktik secara langsung terkait materi SDM khususnya komitmen organisasi di Bank Syariah.
  - b. Sebagai salah satu pemenuhan tugas akhir program studi strata 1 (S1).
2. Bagi akademisi :
  - a. Dapat meningkatkan pengetahuan, dan pemahaman tentang PO - Fit, dan komitmen organisasi.
3. Praktisi :
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran serta wawasan pada para praktisi di Bank Syariah, khususnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap terkait perekrutan karyawan dengan cara menyesuaikan nilai - nilai antara calon karyawan dan

perusahaan, sehingga dapat menguntungkan organisasi dengan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

4. Masyarakat :

- a. Dengan penelitian ini, dapat menambah pengetahuan masyarakat serta memberikan saran bagi organisasi masyarakat terkait perekrutan karyawan dengan cara menyesuaikan nilai-nilai antara calon karyawan dan perusahaan, sehingga dapat menguntungkan organisasi dengan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

**D. Sistematika Pembahasan**

Dalam sistematika pembahasan ini, memiliki tujuan agar dapat memudahkan pemahaman inti dan menjelaskan kerja laporan skripsi yang dibuat. Dalam laporan skripsi ini, terdapat lima bab yang akan dijelaskan, yaitu:

BAB I Pendahuluan, dimana didalamnya berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, manfaat dan tujuan, sistematika pembahasan dalam penelitian.

BAB II Landasan teori, dimana didalamnya berisi tentang tinjauan teori dan literatur, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III Metode penelitian, dimana didalamnya berisi tentang jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan analisis.

BAB IV Hasil dan pembahasan, dimana didalamnya berisi tentang hasil penelitian dan interpretasi hasil pengolahan data.

BAB V Penutup, berisi tentang kesimpulan, batasan dan rekomendasi penelitian.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berikut beberapa kesimpulan hasil olah data yang peneliti lakukan:

1. Variabel kesesuaian nilai (*value congruence*) (X1) hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesesuaian nilai di BPRS Suriyah Cilacap terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi.
2. Variabel kesesuaian tujuan (*goal congruence*) (X2) hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesesuaian tujuan di BPRS Suriyah Cilacap terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi.
3. Variabel pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) (X3) hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan di BPRS Suriyah Cilacap terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi.
4. Variabel kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*Culture personality congruence*) (X4) hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa kesesuaian karakteristik kultur kepribadian di BPRS Suriyah Cilacap terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

Sebuah penelitian pasti tidak semuanya berjalan dengan mudah. Terdapat kesulitan dan menemukan beberapa kendala sehingga menjadi keterbatasan penelitian itu sendiri. Berikut beberapa keterbatasan yang peneliti temukan dalam melakukan penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Dalam mencari referensi terkait empat dimensi PO - Fit, peneliti merasa kesulitan untuk mencari referensi. Hal ini karena mayoritas penelitian sebelumnya meneliti variabel PO - Fit secara langsung terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti masih sangat terbatas dalam hal pemahaman teori sehingga pembahasan terkait variabel tidak begitu mendalam.
2. Keterbatasan dalam mencari informasi BPRS Suriyah Cilacap terkait dengan SDM. Oleh karena itu pembahasan mengenai Objek penelitian tidak begitu mendalam.

### **C. Saran**

1. Bagi PT.BPRS Suriyah Cilacap harus bisa mempertahankan kesesuaian antara karyawan dengan organisasi, agar komitmen organisasi yang ada tetap baik bahkan lebih baik lagi kedepannya.

2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menambah variabel yang lain agar bisa mengetahui faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi.





## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, O. V. S., Subudi, I. W. G., & Made. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior(Ocb). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6.5 (2017).
- Bretz, R. D. J., & Judge, T. A. (1994). Person-organization Fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, 325-4.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. In *Northwestern University*.
- Crow, M. M., Lee, C.-B., & Joo, J. J. (2012). Organizational Justice and Organizational Commitment among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a mediator. *An International Journal of Public Strategies & Management*, 35, (2), 402-423.
- Dewi, S. k. (2018). *pengaruh Fitur Layanan, Kemudahan, Manfaat, Kepercayaan, dan Risiko terhadap Minat Bertransaksi Menggunakan E-Banking pada Santri Nuruk Ummah*. Skripsi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Faoziah, A. A. (2020). *Pada Produk Pembiayaan Murabahah ( Studi Kasus Bprs Suriyah Kantor Pusat Cilacap ) Skripsi Pada Produk Pembiayaan Murabahah ( Studi Kasus Bprs Suriyah Kantor Pusat Cilacap )*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. . (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (5th Ed)* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Irianto, A. (2004). *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Kencana Prenada Media.
- Jeong, J., & Park, K. W. (2016). Values At Social Enterprises In South Korea: The Effects Of Person - Organization Value Congruence On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Intention To Leave Jaeyun Jeong. *Asia Pacific Conference on Advanced Research (APCAR, Melbourne)*, 9943656.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, 50, 359-393.
- Kristof, A. L. (1996a). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implication. *Personnel Psychology*, 49.
- Kristof, A. L. (1996b). *Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology*.
- Masitoh, D. (2019). *Pengaruh Person Organization Fit(Po-Fit), Kompensasi, Dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Meyer, J., & Allen, N. . (1991). A Three Component Conceptualization of organizational Commitment. *Human Resource Management Review*.
- Nida, D. A. P. D. T. P., & Simarmata, N. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Fungsi Partai Golkar

- di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(2), 279–290.
- Nursiani, N. P. (2015). Transformasi Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Bisnis. *Journal of Management (SME's)*, 1(1), 63–74.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6787>
- Purnamasari, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Dan Motivasi Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Medias. *Management Analysis Journal*, 6 (1) (201).
- Robbins, S. P., & Timothy A Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosa, F. S., Tabroni, & Maksun, C. (2020). Pengaruh Person Organization Fit(Pof) Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn). *Commerce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang, Vol. 7No.*
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *TECHNOBIZ, Vol. 3, No.*
- Sabbatho, K. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Kahala Citra Indonesia. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(2), 80. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i2.1476>
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2) April.
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani. (2016). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang ). *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 55–72.
- Soeharto, I. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendektan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendektan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi, JMI Vol 9*, 26–34.
- Tepeci, M. (2001). *The Effectof Personal Values, Organizational Culture, Person Organization Fit on Individual Outcomes in Restaurant Industry. A Thesis in Man Environment Relations. The Pennsylvania State University. The Graduate School of Hotel, Restaurant and Recreation Managemen.*
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable

- structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 219–231.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat.
- Yuliawan, T. ., & F, H. (2004). The Grasshopper Phenomenon : Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah-pindah Pekerjaan. *Jurnal Psikologi*, 34, no.1, 76–88.





# LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian**

**KUISISIONER PENELITIAN**  
**PENGRUH *PERSON ORGANIZATION FIT* (PO-FIT) TERHADAP**  
**KOMITMEN ORGANISASI**  
**(Studi Kasus Karyawan BPRS Suriyah Cilacap)**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu  
**Karyawan BPRS Suriyah Cilacap**

*Assalamualaikum wr.wb*

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat saya:

Nama : Novi krisdayanti

NIM : 17108020078

Memohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Atas partisipasi saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Novi Krisdayanti

### A. Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Masa bekerja :  < 1 Tahun  
 1-5 Tahun  
 6-10 Tahun  
 >10 Tahun
- Tingkat Pendidikan :  SMA  
 D1  
 D3  
 S1  
 S2  
 Lainnya
- Penghasilan perbulan :  <Rp 1.000.000  
 Rp 2.000.000 s/d Rp 5.000.000  
 > Rp 5.000.000

### B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap butir pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda cek (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran dan keterangan pengisian sebagai berikut:

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju(TS)

3= Setuju (S)

4= Sangat Setuju (SS)



No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Kesesuaian nilai yang luhur (<i>Value Congruence</i>)</b>					
1	Saya merasa memiliki nilai-nilai pribadi sesuai dengan tempat saya bekerja.				
2	Organisasi ini memiliki nilai yang sama seperti saya yaitu perhatian kepada orang lain.				
3	Organisasi ini memiliki nilai yang sama seperti saya yaitu mengutamakan kejujuran.				
4	Organisasi ini memiliki nilai yang sama seperti saya yaitu menjunjung tinggi keadilan				
5	Keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini.				
6	Saya merasa memiliki minat yang sesuai dengan pekerjaan saat ini.				
<b>Kesesuaian tujuan (<i>Goal Congruence</i>)</b>					
1	Saya merasa sesuai dengan tujuan perusahaan				
2	Saya bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan				
3	Saya memiliki tujuan dalam kerja yang searah dengan pimpinan di perusahaan				
4	Saya memiliki kesamaan tujuan dalam kerja dengan rekan kerja				
5	Saya memiliki tujuan yang sama dengan organisasi untuk meningkatkan mutu perusahaan.				
<b>Pemenuhan kebutuhan karyawan (<i>Employee need fulfillment</i>)</b>					
1	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman				
2	Saya merasa aman di tempat kerja saya				
3	Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya dari perusahaan				
4	Pemimpin memberikan dukungan positif kepada saya dalam bekerja				
5	Saya memiliki rekan kerja yang mendukung saya dalam bekerja				
6	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR yang berlaku				
7	Saya mendapatkan tunjangan dari				



	perusahaan				
8	Perusahaan memberikan pelatihan kepada saya agar saya memiliki kesempatan untuk maju				
<b>Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (<i>culture personality congruence</i>)</b>					
1	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan ibadah saat bekerja				
2	Saya merasa sesuai dengan budaya organisasi perusahaan				
3	Budaya 5S(Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun) dalam organisasi ini sesuai dengan kepribadian saya				
4	Saya merasa sesuai dengan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan				
<b>Komitmen Organisasi</b>					
1	Saya merasa bangga bekerja diorganisasi ini				
2	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				
3	Saya bersedia untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi				
4	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga				
5	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini				
6	Saya rela bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya				
7	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.				
8	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini				
9	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang				
10	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.				
11	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.				
12	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.				

## Lampiran 2 Jawaban Responden

### A. Data Jawaban Responden

Value congruence						
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	TX1
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
3	3	4	3	3	4	20
3	2	3	3	3	3	17
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	3	2	3	17
3	3	4	4	3	3	20
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	2	16
3	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	3	3	15
3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	4	2	2	17
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	2	17
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	3	2	3	17
3	2	3	3	2	3	16
3	3	3	3	2	2	16
3	3	3	3	2	3	17

3	2	3	3	3	2	16
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	2	3	17
2	3	3	3	2	3	16
3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	3	2	2	16
3	3	3	3	2	3	17
3	2	3	2	3	3	16

goal congruence					
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	TX2
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
3	3	4	4	3	17
4	3	3	3	4	17
3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	3	18
2	4	4	2	3	15
3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	3	18
3	3	4	4	3	17
3	4	3	4	3	17
4	4	3	4	3	18
3	3	4	4	3	17
3	3	3	4	3	16
3	3	4	4	3	17
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	4	16
4	3	4	3	3	17
3	3	4	3	4	17
4	3	3	4	3	17
4	3	3	3	3	16
3	3	4	4	2	16
2	4	4	3	2	15
3	4	3	3	2	15
3	3	3	3	3	15
2	2	4	3	2	13
3	4	3	4	3	17
3	4	3	3	2	15

3	3	3	3	4	16
4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	2	4	3	3	15
2	4	3	2	2	13
3	3	3	4	2	15
2	2	3	3	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	3	2	2	11
3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	2	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

Employee Need Fulfillment								
x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	TX3
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	4	4	3	30
4	4	3	4	3	4	3	3	28
4	3	4	4	3	4	3	4	29
4	3	4	3	4	3	4	4	29
4	4	4	3	4	3	4	4	30
3	4	4	4	3	4	3	3	28
4	4	3	4	3	4	3	4	29
3	4	3	3	4	3	4	3	27
3	4	4	4	3	4	3	4	29
3	3	4	4	3	4	3	3	27
3	4	3	4	3	4	3	3	27
4	4	3	4	3	4	3	3	28
4	3	4	4	3	4	3	4	29
4	3	3	4	3	4	3	3	27
4	3	4	4	3	4	3	3	28
4	4	3	3	2	3	2	3	24
3	3	3	3	4	3	4	3	26
4	3	4	3	3	3	3	4	27
3	3	4	3	4	3	4	4	28
4	3	3	4	3	4	3	4	28
4	3	3	3	3	3	3	3	25
3	3	4	4	2	4	2	3	25

3	2	4	3	3	3	2	3	23
4	4	3	3	2	3	2	3	24
3	3	2	3	3	3	3	4	24
3	3	4	3	2	3	2	3	23
3	4	3	4	3	4	3	2	26
3	2	3	3	2	3	2	4	22
3	3	3	2	4	3	4	3	25
4	3	3	2	3	3	3	2	23
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	4	3	3	3	3	2	24
3	2	3	3	2	3	2	3	21
3	4	2	3	2	3	2	2	21
3	2	3	3	2	3	2	2	20
3	3	3	4	3	4	3	2	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	2	2	2	2	19
3	3	2	3	2	3	2	2	20
3	3	2	2	2	2	2	2	18
3	3	3	3	2	3	2	2	21
3	3	3	3	2	3	2	2	21

Culture Personality Congruence				
x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	TX4
4	4	3	4	15
4	4	3	4	15
4	3	3	4	14
4	3	4	4	15
3	4	4	4	15
3	4	4	3	14
4	3	3	3	13
3	3	4	4	14
3	4	3	3	13
4	3	3	3	13
4	3	3	3	13
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
3	2	3	2	10

4	4	3	3	14
3	3	3	4	13
3	4	3	3	13
4	3	3	4	14
3	3	3	4	13
2	2	3	3	10
3	3	3	3	12
3	2	3	4	12
3	3	3	3	12
3	2	3	2	10
4	3	3	2	12
3	2	3	3	11
3	4	3	3	13
3	3	3	2	11
3	2	3	3	11
3	3	3	2	11
3	2	3	3	11
3	2	3	3	11
3	2	3	2	10
3	3	3	2	11
3	3	3	2	11
3	2	3	2	10
3	2	3	3	11
3	2	3	2	10
3	2	3	3	11
3	2	3	3	11

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN MUGILAGI YOGYAKARTA												
komitmen organisasi												
y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	TY
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	44
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	43
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	42
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	42
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	42
2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	41
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	40
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	42
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	40





### Lampiran 3 Output hasil olah data

#### A. Analisis Deskriptif

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	15	34,9	34,9	34,9
	Perempuan	28	65,1	65,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 tahun	19	44,2	44,2	44,2
	26 - 30 tahun	15	34,9	34,9	79,1
	31 - 35 tahun	6	14,0	14,0	93,0
	> 35 tahun	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

##### Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	7,0	7,0	7,0
	D1	1	2,3	2,3	9,3
	D3	17	39,5	39,5	48,8
	S1	20	46,5	46,5	95,3
	S2	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

##### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	36	83,7	83,7	83,7
	6 - 10 tahun	6	14,0	14,0	97,7
	> 10 tahun	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

##### Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.000.000 - Rp 5.000.000	40	93,0	93,0	93,0
	> Rp 5.000.000	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

## B. Uji Validitas

### 1. Value Congruence

		Correlations						Value Congruence
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	
x1.1	Pearson Correlation	1	,207	,216	,131	,246	,246	,522**
	Sig. (2-tailed)		,184	,164	,402	,111	,112	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
x1.2	Pearson Correlation	,207	1	,466**	,458*	,156	,205	,629**
	Sig. (2-tailed)	,184		,002	,002	,318	,187	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
x1.3	Pearson Correlation	,216	,466**	1	,459*	,166	,284	,643**
	Sig. (2-tailed)	,164	,002		,002	,287	,065	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
x1.4	Pearson Correlation	,131	,458**	,459**	1	,046	,016	,541**
	Sig. (2-tailed)	,402	,002	,002		,769	,918	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
x1.5	Pearson Correlation	,246	,156	,166	,046	1	,325*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,111	,318	,287	,769		,033	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
x1.6	Pearson Correlation	,246	,205	,284	,016	,325*	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,112	,187	,065	,918	,033		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Value Congruence	Pearson Correlation	,522**	,629**	,643**	,541*	,624**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Goal Congruence

		Correlations					Goal
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Congruence
x2.1	Pearson	1	,217	,020	,533*	,520**	,752**
	Correlation				*		
	Sig. (2-tailed)		,161	,898	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x2.2	Pearson	,217	1	,071	,216	,226	,562**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,161		,650	,164	,146	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x2.3	Pearson	,020	,071	1	,304*	,106	,420**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,898	,650		,047	,499	,005
	N	43	43	43	43	43	43
x2.4	Pearson	,533**	,216	,304*	1	,190	,704**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,164	,047		,223	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x2.5	Pearson	,520**	,226	,106	,190	1	,685**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,146	,499	,223		,000
	N	43	43	43	43	43	43
Goal Congruence	Pearson	,752**	,562*	,420*	,704*	,685**	1
	Correlation		*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	,009	,596	,005	,039	,002	,057	,002		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Emplo yee	Pearson Correlation	,565**	,461*	,608*	,675*	,757**	,718*	,767*	,679*	1
Need	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
Fulfillm ent	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Culture Personality Congruence

		Correlations				Culture Personality Congruence
		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	
x4.1	Pearson Correlation	1	,383*	-,047	,407**	,670**
	Sig. (2-tailed)		,011	,765	,007	,000
	N	43	43	43	43	43
x4.2	Pearson Correlation	,383*	1	,292	,338*	,772**
	Sig. (2-tailed)	,011		,057	,027	,000
	N	43	43	43	43	43
x4.3	Pearson Correlation	-,047	,292	1	,284	,426**
	Sig. (2-tailed)	,765	,057		,065	,004
	N	43	43	43	43	43
x4.4	Pearson Correlation	,407**	,338*	,284	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,007	,027	,065		,000
	N	43	43	43	43	43
Culture Personality Congruence	Pearson Correlation	,670**	,772*	,426**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	
	N	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







y12	Pearson	-	,15	,08	-	,11	,59	,10	,08	,02	-	,08	1	,362*
	Correlation	,117	,158	,089	,133	,116	,592**	,105	,085	,020	,056	,089		
	Sig. (2-tailed)	,454	,311	,572	,396	,460	,000	,505	,588	,899	,721	,572		,017
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Komitmen Organisasi	Pearson	,531**	,433**	,457**	,487**	,720**	,514**	,565**	,412**	,429**	,484**	,687**	,362*	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,002	,001	,000	,000	,000	,006	,004	,001	,000	,017	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### C. Uji Realibilitas

#### 1. Value Congruence

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	6

#### 2. Goal Congruence

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,622	5	

### 3. *Employee Need Fulfillment*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,810	8	

### 4. *Culture Personality Congruence*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,608	4	

### 5. *Komitmen Organisasi*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,737	12

### D. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20088904
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,110
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 <sup>c</sup>

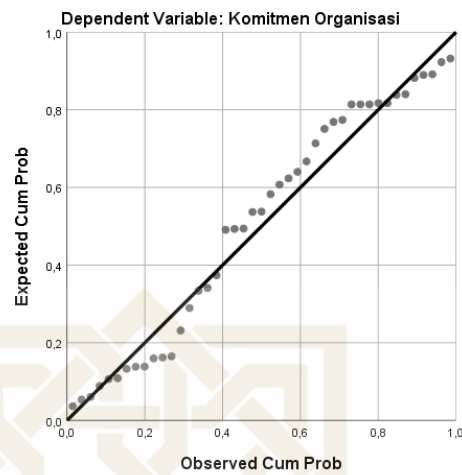
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



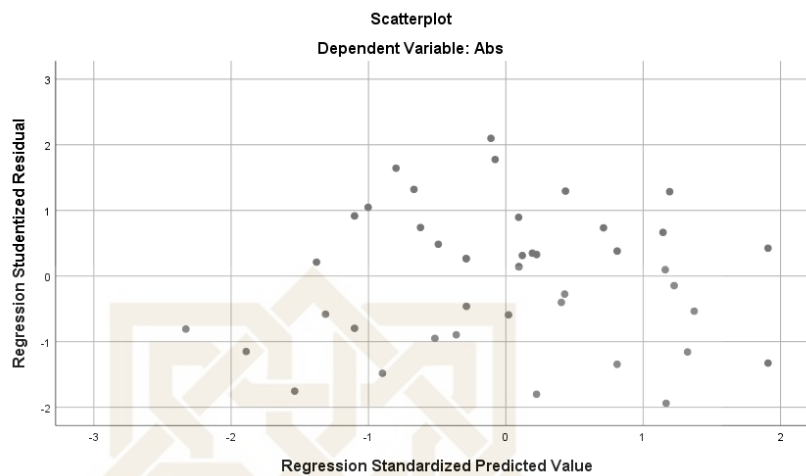
## Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,370	2,238		1,953	,058		
	Value Congruence	,416	,188	,175	2,212	,033	,416	2,403
	Goal Congruence	,442	,197	,221	2,242	,031	,266	3,753
	Employee Need Fulfillment	,387	,140	,340	2,771	,009	,172	5,815
	Culture Personality Congruence	,696	,264	,295	2,633	,012	,207	4,825

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

## 2. Uji Heteroskedastisitas



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,143	1,082		1,056	,298
	Value Congruence	-,055	,091	-,147	-,603	,550
	Goal Congruence	-,044	,095	-,142	-,464	,645
	Employee Need Fulfillment	-,029	,068	-,164	-,432	,668
	Culture Personality Congruence	,187	,128	,505	1,460	,152

a. Dependent Variable: Abs

## E. Analisis Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviation
Value Congruence	43	15	24	769	17,88	1,607
Goal Congruence	43	11	20	684	15,91	1,913
Employee Need Fulfillment	43	18	32	1089	25,33	3,365
Culture Personality Congruence	43	10	15	532	12,37	1,619
Komitmen Organisasi	43	29	46	1602	37,26	3,824
Valid N (listwise)	43					

## F. Regresi Berganda

### KOEFISIEN DETERMINASI

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 <sup>a</sup>	,901	,891	1,263

a. Predictors: (Constant), Culture Personality Congruence, Value Congruence, Goal Congruence, Employee Need Fulfillment

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

#### UJI F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,616	4	138,404	86,832	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60,570	38	1,594		
	Total	614,186	42			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Culture Personality Congruence, Value Congruence, Goal Congruence, Employee Need Fulfillment

## STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

#### UJI T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,370	2,238		1,953	,058
	Value Congruence	,416	,188	,175	2,212	,033
	Goal Congruence	,442	,197	,221	2,242	,031
	Employee Need Fulfillment	,387	,140	,340	2,771	,009
	Culture Personality Congruence	,696	,264	,295	2,633	,012

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 4 Dokumentasi





## Lampiran 5 Surat keterangan Penelitian



### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

**NO : 026/17/BSS-KPO/III/2021**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kepala Kantor Pusat Operasional PT. BPRS Suriyah Cilacap dengan ini menerangkan bahwa;

Nama : Novi Krisdayanti  
 TTL : Kebumen, 18 November 1998  
 NIM : 17108020078  
 Prodi : Perbankan Syariah  
 Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan tugas penelitian di PT. BPRS Suriyah Cilacap sebagai syarat penulisan Skripsi dengan judul :

“Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Karyawan PT.BPRS Suriyah Cilacap)”

Yang di laksanakan pada tanggal 18 Februari 2021 sampai dengan 8 Maret 2021.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Cilacap, 8 Maret 2021

PT. BPRS Suriyah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

Anang Jatmoko Setiaji  
 Kepala Kantor Pusat Operasional

**BANK SYARIAH SURIYAH  
 CILACAP**

Jl. Di. Panjaitan No. 47 A Cilacap  
 Telp. (0282) 533558 Fax. (0282) 536433  
 Email: bprs.suriyah@yahoo.co.id

Maju Bersama dalam Usaha Sesuai Syariah

## Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup

### CURICULUM VITAE

#### DATA PRIBADI

- ❖ Nama : Novi Krisdayanti
- ❖ Tempat Tanggal Lahir : Kebumen, 18 November 1998
- ❖ Alamat : Sidomulyo, Adimulyo, Kebumen
- ❖ Jenis Kelamin : Perempuan
- ❖ Agama : Islam
- ❖ Telepon : 081215571418
- ❖ Status : Belum Menikah
- ❖ Golongan Darah : O
- ❖ Kewarganegaraan : Indonesia
- ❖ E-mail : [novikrisda88@gmail.com](mailto:novikrisda88@gmail.com)

#### RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun	Institusi
2017- sekarang	Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta
2014-2017	SMK N 1 Karanganyar
2011-2014	SMP N 2 Adimulyo
2005-2011	SD N Sidomulyo