

**EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND QUALITY OF WORK LIFE ON
JOB SATISFACTION MEDIATED PERSON ORGANIZATION FIT
(STUDY OF EMPLOYEES PT . HD TRANS SEMARANG)**

Andi Sugiharto Hutapea¹⁾, Leonardo Budi Hasiholan²⁾, Patricia Dhiana Paramita³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

PT. HD Trans Semarang experiencing problems, where the person organization fit low, presumably it is motivated by the low career development and quality of work life, so the impact on the low employee satisfaction. The formulation of the problem in this study is how the management of PT. HD Trans Semarang organization working to improve the fit person in the work environment, thus contribute to enhancing the job satisfaction of employees.

Data analysis method used in this research is multiple linear regression method and hypothesis testing, either partially or simultaneously. Hypothesis testing results show t value variable career development and the quality of working life, each for 2036 and 9155 > t table 1.66691, the research hypothesis which states that the career development and the quality of working life is partially positive and significant impact on the person organization fit is acceptable. The amount of 55 715 F count > F table 3.13, the hypothesis that the career development and the quality of working life simultaneously positive and significant impact on the organization fit person can be accepted. t value of unstandardized predicted values fit person organization the employees of PT. Trans Semarang HD 7864 > t table 1.66691, then the hypothesis which states that the person organization fit positive and significant impact on job satisfaction can be accepted.

Keywords: career development, quality of work life, person organization fit and job satisfaction

Abstraksi

PT. HD Trans Semarang mengalami permasalahan, dimana *person organization fit* rendah, diduga hal tersebut dilatar belakangi oleh rendahnya pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja, sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen PT. HD Trans Semarang berupaya meningkatkan *person organization fit* di lingkungan kerjanya, sehingga berdampak positif bagi peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda dan uji hipotesis, baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung variabel pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja masing-masing sebesar 2.036 dan 9.155 > t tabel 1.66691, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* dapat diterima. Besarnya F hitung 55.715 > F tabel 3.13, maka hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* dapat diterima. Nilai t hitung dari *unstandardized predicted value person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang 7.864 > t tabel 1.66691, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Kata kunci : pengembangan karir, kualitas kehidupan kerja, *person organization fit* dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya, oleh karena itu yang harus diperhatikan perusahaan adalah memastikan adanya pengembangan karir bagi karyawan dan kualitas kehidupan kerja yang baik di lingkup perusahaan tersebut. Dengan adanya kedua hal tersebut

diharapkan akan tercipta kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dengan nilai – nilai karyawan (*person organization fit*) yang dapat berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh suatu perusahaan untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan

nilai-nilai karyawan (*person organization fit*). Pemahaman terhadap PO fit dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut.

P-O fit secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer *et al.*, 1999 dan Valentine *et al.*, 2002:76). P-O fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, dan Smith, 1995 dalam Djoko Santosa, 2014:8). Individu dan organisasi akan saling tertarik manakala terdapat kesesuaian (*compatibility*) antara satu dengan yang lain, dimana tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Cable dan Judge, 1994; Turban dan Keon, 1993 dalam Djoko Santosa, 2014:8).

Berangkat dari latar belakang di atas untuk mengetahui kecocokan individu dengan organisasi (*person-organization fit*) serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penelitian ini mengambil objek penelitian pada karyawan PT. HD Trans Semarang yang berlokasi di Jalan Karangrejo Raya No. 8 Banyumanik Semarang. Dipilihnya PT. HD Trans Semarang sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut berupa jasa pelayanan transportasi, cargo dan *ticketing* domestik dan internasional melalui darat, laut dan udara yang mendukung peran sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor yang sangat signifikan.

PT. HD Trans Semarang agar dapat mempertahankan eksistensinya selama ini telah berupaya agar tercipta adanya kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan keinginan organisasi, dimana hal tersebut dibuktikan dengan pemberian beasiswa dari perusahaan kepada putra putri berprestasi dari karyawan,

pemberian bantuan atau sumbangan kepada karyawan yang mempunyai acara khusus, penyediaan fasilitas olah raga, BPJS, sarana ibadah dan memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk kerja praktek serta kegiatan sosial lainnya di perusahaan tersebut. Namun ternyata berdasarkan *survey* awal yang telah dilakukan peneliti, upaya manajemen PT. HD Trans Semarang belum optimal, karena persepsi karyawan tentang *person organization fit* yang berkembang di perusahaan masih rendah, dimana hal tersebut juga berdampak pada kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan juga rendah.

Indikasi yang menunjukkan rendahnya *person organization fit* yang berkembang di PT. HD Trans Semarang tampak dari tidak adanya kesesuaian kebutuhan karyawan dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, tidak ada kesesuaian tentang pola promosi dan mutasi, karyawan sering menunjukkan tidak profesional dalam bekerja, karena sering melakukan kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, tidak ada

kerjasama dengan rekan kerja dan tidak ada integritas karyawan dalam bekerja. Rendahnya *person organization fit* di lingkup PT. HD Trans Semarang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya.

Diduga rendahnya *person organization fit* di PT. HD Trans Semarang dilatarbelakangi oleh rendahnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan rendahnya kualitas kehidupan kerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena permasalahan tentang *person organization fit* yang rendah dan berdampak pada kepuasan kerja yang telah dialami oleh karyawan PT. HD Trans Semarang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen PT. HD Trans Semarang berusaha meningkatkan *person organization fit* di lingkungan kerjanya, sehingga berdampak positif bagi peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir (*Career Development*)

Pengembangan karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya (Casio dalam Bambang Wahyudi, 2002:162). Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan untuk merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan agar karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2001:77). Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan (Sondang P. Siagian, 2006:203). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi adanya pengembangan karir seorang karyawan (Sondang P. Siagian, 2006:215) antara lain a) prestasi kerja, b) kesetiaan karyawan pada organisasi, c) *mentors* dan sponsor yang

mendukung, d). dukungan bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer, e). kesempatan untuk bertumbuh, yaitu merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Menurut Whether dan Davis (2002:99), kualitas kehidupan kerja (*the quality of work life / QWL*) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu supervisi, kondisi kerja, gaji, tunjangan, dan desain pekerjaan. Sedangkan Riggio (2000:43) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Menurut Hanefah *et. al* yang dikutip Andri Hadi (2008:19) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain

a).tumbuh dan berkembang (*growth and development*) untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performannya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan di dalam perusahaan, b). adanya partisipasi (*participation*) atau kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, c). pengaruh dari lingkungan (*physical environment*) tempat kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan produktivitasnya, d). hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, e).upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*) sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, f).faktor sosial (*social relevance*), seperti adanya hubungan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja, g). penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*)

Person Organization Fit

Pemahaman terhadap *Person-Organization Fit* (P-O fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Kesesuaian (*congruency*) antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumberdaya manusia.

P-O fit secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer *et al.*, 1999; Vancouver *et al.*, 1994 dalam Djoko Santoso, 2014:7). Pada penelitian tentang seleksi karyawan, P-O fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge dan Ferris, 1992 dalam Joko Santosa, 2014:8). P-O fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider,

Goldstein dan Smith, 1995 dalam Djoko Santoso, 2014:5).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007: 202). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan Handoko (2000: 129). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck (dalam As'ad 2005:104) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

(Gilmer, 1966 dalam Moch. As'ad, 2005 : 114) antara lain adalah kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, kondisi kerja yang baik secara fisik, pengawasan (supervisi) yang baik, faktor intrinsik dari pekerjaan, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang.
2. H_2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang.
3. H_3 : Pengembangan karir dan

kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang.

4. H₄ : *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HD Trans Semarang.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dibedakan menjadi 3, yaitu :

1. Variabel independen atau variabel bebas yaitu pengembangan karir (X₁) dan kualitas kehidupan kerja (X₂)
2. Variabel intervening, yaitu *person organization fit* (Y₁)
3. Variabel dependen atau variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y₂).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Sutrisno Hadi, 2003:89). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. HD Trans Semarang yang seluruhnya berjumlah 72 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2002:57). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus. Dengan mengambil sampel sebanyak 72 orang atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di PT. HD Trans Semarang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006:

34). Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005:55). Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara antara lain adalah kuesioner, wawancara dan observasi (Husein Umar, 2003:52).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas), analisis regresi linier berganda 2 tahap, pengujian *goodness of fit* (uji t dan uji F) serta koefisien determinasi.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel
Pengembangan Karir (X ₁)	Butir 1	0.684	0.232
	Butir 2	0.679	0.232
	Butir 3	0.836	0.232
	Butir 4	0.605	0.232
	Butir 5	0.580	0.232
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	Butir 1	0.523	0.232
	Butir 2	0.664	0.232
	Butir 3	0.764	0.232
	Butir 4	0.766	0.232
	Butir 5	0.579	0.232
Person Organization Fit (Y ₁)	Butir 1	0.665	0.232
	Butir 2	0.753	0.232
	Butir 3	0.789	0.232
	Butir 4	0.745	0.232
	Butir 5	0.700	0.232
Kepuasan Kerja (Y ₂)	Butir 1	0.653	0.232
	Butir 2	0.709	0.232
	Butir 3	0.648	0.232
	Butir 4	0.754	0.232
	Butir 5	0.657	0.232

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. (Ghozali, 2011:44). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:44).

Tabel 2 : Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Metode Analisis Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap kuesioner dari masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan hasil ini maka item pernyataan yang digunakan oleh masing-masing variabel pengembangan karir, kualitas kehidupan kerja, *person organization fit* dan kepuasan kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas dari tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa, nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,60, yang berarti kuesioner yang digunakan oleh variabel pengembangan karir, kualitas kehidupan kerja, *person organization fit* dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel yang diamati.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant) X1	.897	1.231

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Pengembangan Karir (X ₁)	0.859 > 0,60
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	0.847 > 0,60
<i>Person Organization Fit</i> (Y ₁)	0.889 > 0,60
Kepuasan Kerja (Y ₂)	0.860 > 0,60

X2	.897	1.167
Y1	1.000	1.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

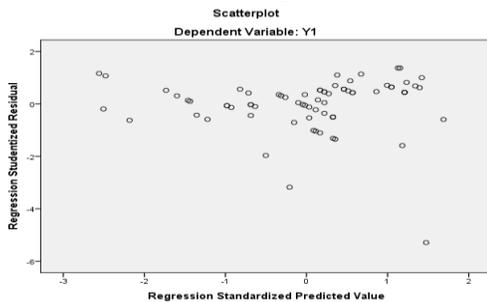
Nilai VIF semua variabel bebas (pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja) jauh dibawah angka 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai

tolerance lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

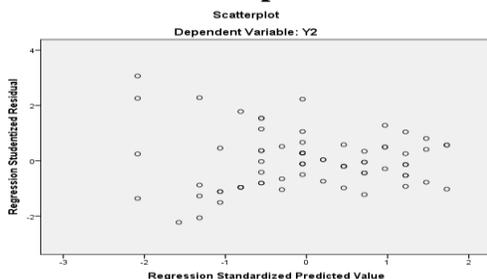
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:125).

Gambar 1 : Scatterplot Regresi Tahap 1



Gambar 2 : Scatterplot Regresi Tahap 2

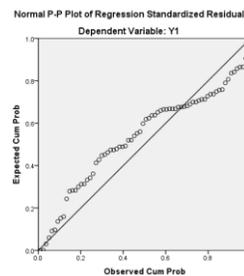


Scatter plot pada regresi tahap 1 dan regresi tahap 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi adanya heterokedastisitas, dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini (Y), yaitu kepuasan kerja.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak

Gambar 3: Grafik Normal P – Plot Regresi Tahap 1



Gambar 4: Grafik Normal P – Plot Regresi Tahap 2

terdiri dari 2 model (Ghozali, 2011:99).

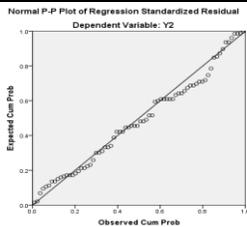
Tabel 4 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahap 1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.258	1.449	
	Y1	.613	.078	.685

Persamaan regresi tahap 1 :

$$1) Y_1 = 0.704 + 0.166 X_1 + 0.743 X_2 + e$$



Tabel 5 : Estimasi dari Regresi Linier Berganda Tahap 2

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Grafik Normal P-Plot pada regresi tahap 1 (gambar 4.4) dan regresi tahap 2 (gambar 4.5) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

Persamaan regresi tahap 2 :

$$2). Y_2 = 8.258 + 0.613 Y$$

Pengujian Goodness of Fit

Pengujian *goodness of fit*

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.704	1.844	
	X1	.166	.081	.160
	X2	.743	.081	.720

digunakan untuk menguji pengaruh variabel pengembangan karir (X_1) dan kualitas kehidupan kerja (X_2) terhadap variabel *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang

(Y_1), baik secara parsial (Uji t) maupun secara simultan (Uji F).

Tabel 6 : Hasil Uji Signifikan Parameter Individual Regresi Tahap 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.895	2	339.447	55.715	.000 ^b
	Residual	420.383	69	6.093		
	Total	1099.278	71			

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		.382	.704
	X1	.160	2.036	.046
	X2	.720	9.155	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar $2.036 > t$ tabel 1.66691 dan tingkat signifikansi t hitung $0.046 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Kualitas kehidupan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $9.155 >$

t tabel 1.66691 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) untuk menguji apakah variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang (Y_1).

Tabel 7 : Uji Signifikan Parameter Simultan Regresi Tahap 1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Variabel pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja memiliki nilai F hitung $55.715 > F$ tabel 3.13 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif, maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang dapat diterima.

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Tabel 8 : Uji Signifikan Parameter Individual Regresi Tahap 2

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	5.697	.000
	Y1	7.864	.000

Nilai t hitung *unstandardized predicted value* variabel *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang (Y₁) sebesar 7.864 > t tabel 1.66691 dengan tingkat signifikansi 0.000 < α =

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.461	2.58250

0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis keempat (H₄) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HD Trans Semarang dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 9 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Tahap 1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai *Adjusted R²* regresi tahap 1 sebesar 0.606 yang artinya variasi variabel *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja sebesar 0.606 atau 60.6 persen, sedangkan sisanya sebesar 39.04 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Tabel 10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Tahap 2

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.606	2.46830

Nilai *Adjusted R²* regresi tahap dua adalah 0.461 yang artinya variasi variabel kepuasan kerja karyawan PT. HD Trans Semarang pada regresi tahap 2 dapat diterangkan oleh

variabel *person organization fit* sebesar 0.461 atau 46.1 persen, sedangkan sisanya 53.9 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Hipotesis Pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang dapat diterima, karena pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar $2.036 > t$ tabel 1.66691 dan tingkat signifikansi t hitung $0.046 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.
- b. Hipotesis Kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang dapat diterima, karena kualitas kehidupan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $9.155 > t$ tabel 1.66691 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.
- c. Hipotesis Ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang dapat diterima, karena pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja memiliki nilai F hitung $55.715 > F$ tabel 3.13 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif.
- d. Hipotesis Keempat (H_4) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HD Trans Semarang dapat diterima, karena nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* variabel *person organization fit* pada karyawan PT. HD Trans Semarang (Y_1) sebesar $7.864 > t$ tabel 1.66691 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

Saran

1. Manajemen PT. HD Trans Semarang sebaiknya membuat kebijakan-kebijakan tentang pengembangan karir karyawannya secara fair, meskipun variabel pengembangan karir memberikan pengaruh lebih kecil terhadap *person organization fit* bila dibandingkan dengan variabel kualitas kehidupan kerja.
2. Manajemen PT. HD Trans Semarang harus berupaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya, karena variabel kualitas kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap *person organization fit* bila dibandingkan variabel pengembangan karir

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya
- As'ad, Mohamad. 2005. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Autry, CW., Daugherty, PJ., 2003. *Warehouse Operation Employee : Linking Person Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response*, Journal of business Logistic, Vol.24,1, 171-197.
- Bernadin, J. H. & Russell, J. E., 2003. *Human Resource Management: An Experimental Approach*, New York : Mc Graw Hill Companies.
- Davis, Keith dan John W Newstrom, 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi Tujuh, Jakarta : Erlangga
- Djarwanto, Pangestu, 2002. *Statistik Induktif*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPFE
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno, 2003. *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi Offset
- Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar, 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Bandung : Alfabeta

- Indriantoro, Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPF
- Jewell, L.N, dan Marc Siegall, 2008. *Psikologi Industri/ Organisasi Modern : Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari*, Jakarta: Arcan.
- Kartono, Kartini, 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Bandung : PT. Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia
- Mardalis, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPF.
- Riggio, R.E., 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Illinois: Scott, Foresman, and Company.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Murai Kencana
- Santosa, Djoko, dan Isnu Irwantoro, 2014. *Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPPBC Tanjung Emas Semarang)*, Jurnal NeO-bisnis, Volume 8, No 1
- Singarimbun, Masri, 2007. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES.
- Smith *et al.*, 2005. *The Relatinonship Between Satisfaction, Attitudes and Performance, an Organizational Level Analysis*, Journal of Applied Psychology, Vol 77, No. 6, p. 963-974.
- Tett dan Meyer, 2003. A New Measure of *Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover theories*, Social Indicators Research, Vol 55 No 3, p. 241-302.
- Walizer dan Wienir, 2011.*Human Resource Management*, 9th Edition, Ohio: South Western Publishing
- Wahyudi, Bambang, 2002. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Werther, W. B. & Davis, Jr. K., 2002. *Human Resources and Personnel Management*, Singapore : McGraw-Hill.
- Wexley, K. N. & Yukl, L. A., 2007. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Boston: Richad D. Irwin, Inc.