

---

**KEPUASAN KOMUNIKASI SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH  
KESESUAIAN INDIVIDU-PEKERJAAN PADA  
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA**  
**Studi Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero)**  
**Unit PG. Tasikmadu Karanganyar-Jawa Tengah**

**Diyah Wulandari<sup>1</sup>**

Magister Manajemen UNS

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan komunikasi sebagai pemoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PG. Tasikmadu Karanganyar dengan responden berjumlah 100 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kinerja. Kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja. Kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja.

*Kata kunci : Kesesuaian Individu-Pekerjaan, Kepuasan Komunikasi, Kinerja, dan Kepuasan Kerja*

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to provide an examination the moderating influence of communication satisfaction on the association between individual-job congruence and both job performance and job satisfaction. This research used the causal research method. The data of this research consisted of the primary and secondary data. The data were gathered through questionnaires. This research in PG. Tasikmadu with 100 respondents. The data was analyzed by Moderated Regression Analysis (MRA). The test on the significance of the hypothesis of this research was conducted by using the T test. The results of this research show that individual-job congruence has significant effect on job performance in such a way that the first hypothesis is verified. Individual-job congruence has significant effect on job satisfaction in such a way that the second hypothesis is verified. Based on the results of the analysis, the moderating role of the communication satisfaction is able to support the correlation between individual-job congruence and job performance in such a way that the third hypothesis is verified. Communication satisfaction is able to support the*

---

<sup>1</sup> Penulis adalah Alumni Magister Manajemen UNS

---

*correlation between individual-job congruence and job satisfaction in such a way that the fourth hypothesis is verified.*

*Keyword : Individual-Job Congruence, Communication Satisfaction, Job Performance, And Job Satisfaction*

Kesesuaian individu-pekerjaan merupakan kesesuaian antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan, yang diketahui mempunyai pengaruh positif pada sikap dan perilaku pekerja. Sebagian besar penelitian mendukung pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada sikap dan perilaku pekerja. Kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh positif dikaitkan dengan kepuasan kerja (Cable dan DeRue, 2002, dalam Kai Li dan Hung Hung, 2010) dan kinerja (Kristof *et al.*, 2005 dalam Kai Li dan Hung Hung, 2010). Goris (2007) menyimpulkan dari berbagai penelitian bahwa kesesuaian antara keinginan individu dan karakteristik pekerjaan akan menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Meskipun demikian, penelitian yang lain menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Graen *et al.*, (1986) dalam Goris (2007) menyatakan bahwa 10 dari 21 tes yang berfokus pada hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dengan kepuasan kerja tidak signifikan secara statistika. Dari 13 penelitian mengenai hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dengan kinerja, hanya tiga yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Karena hasil yang tidak konsisten maka penelitian mengenai hal tersebut masih menarik untuk dilakukan. Penelitian mengenai kesesuaian individu-pekerjaan mengindikasikan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Edwards, 1991 dalam Ehrhart, 2006).

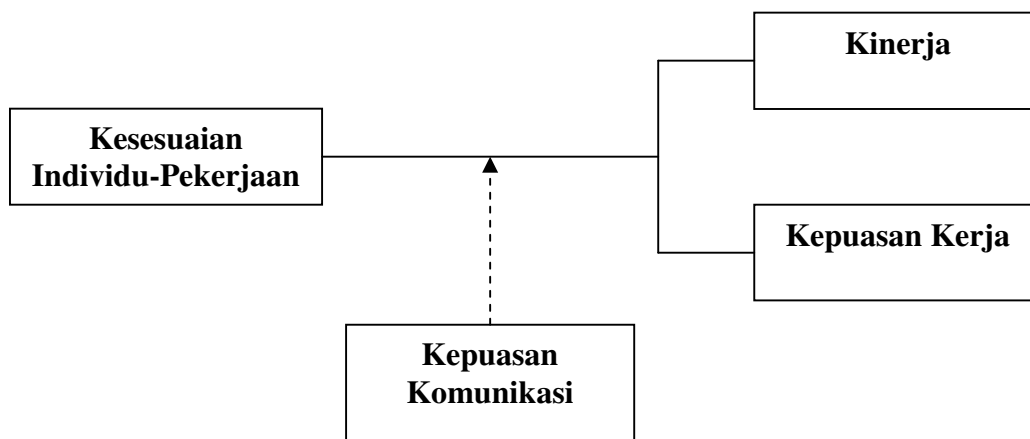
Goris *et al.* (2000) menyimpulkan dari berbagai pendapat bahwa reaksi individu terhadap pekerjaannya tidak hanya dipengaruhi oleh sifat pekerjaan tetapi juga suasana dan lingkungan kerja. Politik organisasi, hubungan interpersonal, *downward communication*, keamanan, gaji, dan kebutuhan untuk bebas memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan terhadap kinerja dan kepuasan (Vigoda, 2000; Goris *et al.*, 2000; Clayton, 1981; Oldham *et al.*, 1976). Kepuasan komunikasi juga dapat memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja (Zedeck, 1971, dalam Goris, 2007).

---

## TELAAH PUSTAKA

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Goris (2007) sehingga kerangka pemikiran merujuk pada model yang dikemukakan dalam penelitian Goris (2007). Kesesuaian individu-pekerjaan dapat berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja pekerja. Tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi terjadi ketika terdapat kesesuaian individu-pekerjaan, ketika seseorang merasa bahwa keinginan seseorang sesuai dengan karakteristik pekerjaan maka tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan dihasilkan.

Komunikasi merupakan hal penting dalam organisasi untuk menghubungkan pekerjanya. Komunikasi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pekerja. Individu dapat memperoleh tingkat kepuasan yang berbeda dalam komunikasi. Pada organisasi dimana karyawannya merasa lebih puas dengan komunikasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan komunikasi berpengaruh positif pada kinerja dan kepuasan kerja. Reaksi individu terhadap pekerjaannya tidak hanya dipengaruhi oleh sifat pekerjaan tetapi juga suasana dan lingkungan kerja. Kepuasan komunikasi dapat memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

---

## Perumusan Hipotesis

### Kesesuaian Individu-Pekerjaan, Kinerja, dan Kepuasan Kerja

Dalam kebanyakan teori perilaku organisasional menyatakan bahwa kesesuaian antara pekerja dan pekerjaannya adalah penting (Kristof-Brown *et al.*, 2005, dalam Kai Li dan Hung Hung, 2010). Kesesuaian individu-pekerjaan disini adalah kesesuaian antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan, telah diketahui berpengaruh positif pada sikap dan perilaku pekerja (Kristof-Brown *et al.*, 2005, dalam Kai Li dan Hung Hung, 2010). Kesesuaian individu-pekerjaan relevan untuk individu yang sesuai dengan pekerjaan yang spesifik. Pekerja yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dari pekerjaannya diharapkan bekerja secara efektif. Kesesuaian individu-pekerjaan yang tinggi muncul dari kesesuaian antara pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan, konsekuensinya individu yang mempunyai kesesuaian individu-pekerjaan yang tinggi diperkirakan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada individu dengan kesesuaian individu-pekerjaan yang rendah. Sebagian besar penelitian empiris mendukung pengaruh positif kesesuaian individu-pekerjaan dengan sikap dan perilaku. Hasil penelitian Kai Li dan Hung Hung (2010) menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh positif pada kinerja. Hasil penelitian Kristof *et al.*, (2005) menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Hasil penelitian Goris *et al.*, (2000) yang menguji mengenai komunikasi langsung sebagai pemoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh signifikan pada kinerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan pembahasan tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kinerja

H2: Kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja

### Kepuasan Komunikasi, Kesesuaian Individu-Pekerjaan, Kinerja, dan Kepuasan Kerja

Secara umum kepuasan komunikasi berpengaruh signifikan pada konstruk organisasional seperti kinerja dan kepuasan kerja (Pettit *et al.*, (1997), dalam Gray dan

Laidlaw, (2002)). Goris (2007) menyimpulkan dari berbagai pendapat bahwa reaksi individu terhadap pekerjaannya tidak hanya dipengaruhi oleh sifat dan karakteristik pekerjaan tetapi juga suasana kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan komunikasi juga dapat memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja (Zedeck, (1971), dalam Goris, (2007)). Hasil penelitian Goris (2007) menguji mengenai pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh kepuasan komunikasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja. Baik sebagai moderator maupun prediktor, kepuasan komunikasi berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan pembahasan tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja

H4: Kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja

## METODE PENELITIAN

### Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil adalah karyawan pada PG. Tasikmadu Karanganyar yang terdiri dari bagian administrasi, keuangan, dan umum (AKU), keamanan, tanaman, tebang angkut, remise, instalasi, pengolahan, dan kendaraan. Berdasarkan data karyawan per Januari 2011, jumlah karyawan PG. Tasikmadu adalah 449 orang. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Menentukan jumlah sampel dari masing-masing secara proporsional. Untuk mendapatkan sample yang dapat menggambarkan populasi, maka akan digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan

Dari jumlah populasi tersebut dengan kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10 % maka diperoleh :

$$n = \frac{449}{1 + 449 (0,1)^2} = 81,78 = 82 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus diatas maka jumlah responden sebanyak 82 orang. Dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 100 orang dengan pertimbangan untuk mengantisipasi kuisioner yang diisi tidak lengkap, dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel I**  
**Data Responden**

Bagian	Populasi	Sample
Administrasi, Keuangan, Umum (AKU)	46 orang	46/449 x 100 = 10 orang
Keamanan	53 orang	53/449 x 100 = 12 orang
Tanaman	118 orang	118/449 x 100 = 26 orang
Tebang angkut	13 orang	13/449 x 100 = 3 orang
Remise	14 orang	14/449 x 100 = 3 orang
Instalansi	167 orang	167/449 x 100 = 37 orang
Pengolahan	12 orang	12/449 x 100 = 3 orang
Kendaraan	26 orang	26/449 x 100 = 6 orang
Total	449 orang	100 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kesesuaian individu-pekerjaan sebagai variabel independent, kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, dan kepuasan komunikasi sebagai variabel moderasi.

#### 1. Kesesuaian Individu-Pekerjaan

Kesesuaian individu-pekerjaan merupakan kesesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang dikembangkan oleh Cable dan DeRue (2002) yang terdiri dari 6 item pertanyaan.

---

Pengukuran kuesioner berdasarkan pada skala Likert dengan pilihan jawaban sebanyak empat alternatif yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

## 2. Kepuasan Komunikasi

Kepuasan komunikasi adalah kepuasan dengan berbagai aspek komunikasi pada organisasi. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Communication Satisfaction Questionnaires* (CSQ) yang dikembangkan oleh Downs dan Hazen's (1977) yang terdiri dari 25 item pertanyaan.

Pengukuran kuesioner berdasarkan pada skala Likert dengan pilihan jawaban sebanyak empat alternatif yaitu Sangat Puas (SP), Puas (P), Tidak Puas (TP), Sangat Tidak Puas (STP).

## 3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dikembangkan oleh Casimir *et al.*, (2006) yang terdiri dari 4 item pertanyaan.

Pengukuran kuesioner berdasarkan pada skala Likert dengan pilihan jawaban sebanyak empat alternatif yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

## 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss *et al.*, (1967) yang terdiri dari 20 item pertanyaan.

Pengukuran kuesioner berdasarkan pada skala Likert dengan pilihan jawaban sebanyak empat alternatif yaitu Sangat Puas (SP), Puas (P), Tidak Puas (TP), Sangat Tidak Puas (STP).

---

**HASIL DAN PEMBAHASAN**
**Kesesuaian Individu-Pekerjaan Berpengaruh Signifikan pada Kinerja**

**Tabel 2**  
**Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan Pada Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig	F	Sig
	B	Std Error					
1 (Constant)	5.834	1.076		5.422	.000	8.204	.005
Kesesuaian Individu-Pekerjaan	.204	.071	.278	2.864	.005		

Dependent Variable : Kinerja

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kinerja. Berdasarkan perhitungan Tabel 2 nilai koefisien regresi kesesuaian individu-pekerjaan sebesar 0,204 dan  $t_{hitung} = 2,864$  dengan signifikansi  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kinerja, sehingga  $H_1$  didukung.

Hasil ini sepadan dengan penelitian Goris (2000) yang menunjukkan signifikansi  $< 0,05$  yang mengindikasikan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh signifikan pada kinerja. Kesesuaian individu-pekerjaan relevan untuk individu yang sesuai dengan pekerjaan yang spesifik. Pekerja yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dari pekerjaannya diharapkan bekerja secara efektif. Kesesuaian individu-pekerjaan yang tinggi muncul dari kesesuaian antara pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan, konsekuensinya individu yang mempunyai kesesuaian individu-pekerjaan yang tinggi diperkirakan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada individu dengan kesesuaian individu-pekerjaan yang rendah. Hasil penelitian Kai Li dan Hung Hung (2010) menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh positif pada kinerja.



---

**Kesesuaian Individu-Pekerjaan Berpengaruh Signifikan pada Kepuasan Kerja**

**Tabel 3**  
**Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan Pada Kepuasan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig	F	Sig
	B	Std Error					
1 (Constant)	55.373	3.788		14.618	.000	10.163	.002
Kesesuaian Individu-Pekerjaan	.800	.0251	.307	3.188	.002		

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan Tabel 3 nilai koefisien regresi kesesuaian individu-pekerjaan sebesar 0,800 dan  $t_{hitung} = 3.188$  dengan signifikansi  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja, sehingga  $H_2$  didukung.

Hasil ini sepadan dengan penelitian Goris (2000) yang menunjukkan signifikansi  $< 0,05$  yang mengindikasikan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terjadi ketika terdapat kesesuaian individu-pekerjaan, ketika seseorang merasa bahwa keinginan seseorang sesuai dengan karakteristik pekerjaan maka tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dihasilkan. Hasil penelitian Kristof *et al.* (2005) menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

## Kepuasan Komunikasi Memoderasi Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan pada Kinerja

**Tabel 4**  
**Hasil Regresi Kesesuaian Individu-Pekerjaan, Kepuasan Komunikasi, Dan Interaksi Dengan Kinerja.**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	B		
1 (Constant)	5.834	1.076	0.243	5.422	.000
Kesesuaian Individu-Pekerjaan	.204	.071	0.142	2.864	.005
2 (Constant)	6.384	1.225		5.214	.000
Kepuasan Komunikasi	.035	.017	.202	2.046	.043
3 (Constant)	6.411	.744		8.622	.000
Interaksi	.002	.001	.328	3.442	.001

Dependent Variable : Kinerja

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja. Berdasarkan perhitungan Tabel 4 nilai koefisien regresi interaksi kesesuaian individu-pekerjaan dengan kepuasan komunikasi sebesar 0,002 dan  $t_{hitung} = 3,442$  dengan signifikansi  $< 0,001$ , hal ini menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan komunikasi memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja, sehingga  $H_3$  didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kepuasan komunikasi memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja.

Hasil temuan ini sepadan dengan penelitian sebelumnya yaitu Goris (2007) yang menunjukkan signifikansi  $< 0,05$  yang mengindikasikan kepuasan komunikasi memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja. Goris (2007) menyimpulkan dari berbagai pendapat bahwa reaksi individu terhadap pekerjaannya tidak hanya dipengaruhi oleh sifat dan karakteristik pekerjaan tetapi juga suasana kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan komunikasi dapat memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja. Dengan adanya interaksi antara kesesuaian individu-pekerjaan dan kepuasan komunikasi maka memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja (Zedeck, 1971, dalam Goris, 2007). Ketika pekerja merasakan

kepuasan komunikasi, maka pekerja akan membangun hubungan komunikasi yang efektif (Gray dan Laidlaw, 2004 dalam Tsai dan Chuang, 2009). Dengan adanya komunikasi yang efektif maka akan mempengaruhi persepsi pekerja mengenai karakteristik pekerjaan sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan yang meningkat (Downs dan Adrian, 2004, dalam Tsai dan Chuang, 2009).

### **Kepuasan Komunikasi Memoderasi Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan pada Kepuasan Kerja**

**Tabel 5**  
**Hasil Regresi Kesesuaian Individu-Pekerjaan, Kepuasan Komunikasi, Dan Interaksi Dengan Kepuasan Kerja.**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	B		
1 (Constant)	55.373	3.788		14.618	.000
Kesesuaian Individu-Pekerjaan	.800	.251	.307	3.188	.002
2 (Constant)	51.999	4.159		12.504	.000
Kepuasan Komunikasi	.216	.058	.352	3.717	.000
3 (Constant)	55.894	2.527		22.117	.000
Interaksi	.011	.002	.428	4.693	.000

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan Tabel 5 nilai koefisien regresi interaksi kesesuaian individu-pekerjaan dengan kepuasan komunikasi sebesar 0,011 dan  $t_{hitung} = 4,693$  dengan signifikansi  $< 0,000$ , hal ini menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan komunikasi memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja, sehingga  $H_4$  didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kepuasan komunikasi memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja.

Hasil temuan ini sepadan dengan penelitian sebelumnya yaitu Goris (2007) yang menunjukkan signifikansi  $< 0,05$  yang mengindikasikan kepuasan komunikasi memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja. Ketika

---

manajemen mengetahui mengenai kapan, bagaimana, dan dengan siapa mereka berkomunikasi, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai karakteristik pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ada hubungan positif antara kesesuaian individu-pekerjaan dengan kepuasan kerja dan kepuasan komunikasi semakin memperkuat hubungan tersebut. Ada interaksi antara kesesuaian individu-pekerjaan dan kepuasan komunikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Zedeck, 1971, dalam Goris, 2007).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan komunikasi sebagai pemoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja dan berdasarkan dari hasil analisis yang telah dijelaskan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kinerja, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini didukung.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini didukung.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan komunikasi mampu memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja, sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini didukung.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi memoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan komunikasi mampu memperkuat pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kepuasan kerja, sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini didukung.

### **Keterbatasan**

1. Objek pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan pada PG. Tasikmadu, sehingga memiliki dampak generalisasi penelitian yang bersifat

---

terbatas. Untuk mengaplikasikan penelitian ini pada konteks yang berbeda diperlukan kehati-hatian untuk mencermati objek penelitian yang diteliti. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi pembiasan hasil pengujian yang dapat berdampak pada kesalahan dalam merumuskan kebijakan yang diambil.

2. Karena keterbatasan pelaksanaan penelitian yaitu ijin dari perusahaan untuk melakukan wawancara langsung terhadap responden, sehingga informasi yang didapat hanya terbatas pada informasi yang diperoleh dari kuisioner.

### **Saran**

Ruang lingkup pada penelitian ini difokuskan pada PG. Tasikmadu sehingga berdampak pada generalisasi penelitian yang terbatas. Keterbatasan ini mengisyaratkan perlunya penelitian lanjutan untuk menggeneralisasi hasil yang didapat dari konteks yang berbeda dan lebih luas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali D. Akkirman and Drew L. Harris. 2004. Organizational Communication Satisfaction in Virtual Workplace. *Journal of Management Development*, Vol. 24, No. 5, pp. 397-409.
- Bartram, T. and Casimir, G. (2007). "The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with leader the mediating effects of empowerment and trust in the leader", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.28, pp. 4-19.
- Chen, J. 2008. The Impact Of Locus Of Control On Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction In Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29, No. 7, pp. 572-582.
- Chung-Kai Li and Chia-Hung Hung. 2010. An Examination Of The Mediating Role Of Person-Job Fit In Relations Between Information Literacy And Work Outcomes. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 22, No. 5, pp. 306-318.
- Colin Silverthorne. 2004. The Impact Of Organizational Culture And Person-Organization Fit On Organizational Commitment And Job Satisfaction In Taiwan. *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25, No. 7, pp. 592-599.

- 
- Ehlers, J. L. 2003. *The relationship of communication satisfaction, Job satisfaction, and self-reported absenteeism*. Faculty of Miami University Oxford, Ohio.
- Ehrhart, K.H. 2006. Job characteristic beliefs and Personality as antecedents of Subjective person–job fit. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 21, No. 2, pp. 103-226.
- Gary Yukl. 2008. *Leadership in Organizational Seventh Edition*. Prince Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. 2006. *Organization: Behavior, Structure, Process*, 12<sup>th</sup> ed. McGraw Hill International: Singapore.
- Howard, W.G and Boles, J. S. 2003. Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27, No. 3, pp. 380-395.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jose, R. G. 2007. Effect of Satisfaction With Communication on the Relationship Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction. *Journal of Management Development*, Vol. 26, No. 4, pp. 737-752.
- Jules Carriere and Christopher Bourque. 2008. The Effects Of Organizational Communication On Job Satisfaction And Organizational Commitment In A Land Ambulance Service And The Mediating Role Of Communication Satisfaction. *Career Development International*, Vol. 14, No. 1, pp. 29-49.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, Vol 49, No. 1, pp. 36–49.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. and Johnson, E.C. (2005), “Consequences of individuals’ fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit”. *Personnel Psychology*, Vol. 58, No. 2, pp. 281-342.
- Fred Luthans. 1998. *Organization Behavior Eighth Edition*. Mc Graw-Hill International Edition.
- Michael Kennedy and Joseph Huff. 2005. *An Empirical Investigation of Subjective Person-Environment Fit Perceptions*. University of North Texas.

- Mustapha Tepeci. 2001. *The Effect of 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 Management.
- Nikhil Singh. 2009. *Employee Job Fit in Bank Of Baroda*. Institute Of Management Studies.
- Riley, D. 2006. *Turnover Intentions: the Mediation Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*. The University of Waikato.
- Uma Sekaran. 2003. *Research Method for Business A Skill building Approach, Fourth edition*. John Wiley & Son Inc. New York.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. 2009. *research Methods for Business a Skill Building Approach, Fifth EditionI*. John Wiley and Sons Ltd.
- Sekiguchi, T. 2004. Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection. *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54, No.6, pp.
- Stephen P. Robbins, 2001. *Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Sutrisno Hadi. 1995. *Teknik Analisi Regresi dan Korelasi*. Andi Offset. Yogyakarta.