

ANALISIS PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Utami Tunjung Sari*¹

Niken Permata Sari² Sinta Manggala³

^{1,2,3} Program Studi Kewirausahaan, Universitas Widya Mataram, Indonesia

Abstrak

Kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*) merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior, oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *person-organization fit* dan *person-job fit* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada organisasi/perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sebanyak 93 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang didistribusikan secara *online*. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan *person-organization fit* dan *person-job fit* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; *Person-Job Fit*; *Person-Organization Fit*

Abstrack

Individual-job fit (person-job fit) is a job specification process as an effort to help identify individual employee competencies needed to obtain success, such as knowledge, abilities, skills and other factors that can refer to obtaining superior performance, therefore variables This is very important for the company to pay attention to. This study aims to analyze the effect of person-organization fit and person-job fit on employee performance in companies in Yogyakarta. The sample in this study are employees who work for organizations/companies in the Special Region of Yogyakarta. This study uses primary data. The sampling technique in this study used purposive sampling. A total of 93 respondents participated in this study. The data collection tool used in this study was a questionnaire distributed online. The data in this study were processed using SPSS with multiple linear regression analysis methods. The results of this study indicate that there is a significant positive effect of person-organization fit and person-job fit on employee performance.

Keywords: Employee Performance; *Person-Organization Fit*; *Person-Job Fit*

Article History: Received: (24-06-2025); Revised: (02-10-2025); and Published: (15-10-2025)

Copyright © 2025 Utami Tunjung Sari, Niken Permata Sari, Sinta Manggala

How to cite this article: Sari, U. T., Sari, N. P., & SManggala, S. (2025). Analisis Pengaruh *Person-Organization Fit* dan *Person-Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 20(2), 31-42

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi perusahaan, kebutuhan terhadap sumber daya manusia sangatlah penting karena menyangkut masalah utama perusahaan. . Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin bertambah banyak seiring dengan makin besarnya sebuah organisasi. Seleksi tenaga kerja diperlukan untuk melanjutkan tujuan organisasi seperti kelangsungan, pertumbuhan atau keuntungan perusahaan (Dari, 2019)

Proses seleksi dilaksanakan dengan mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan dan tekad yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dilakukan oleh perusahaan melalui pengembangan dan pelatihan kerja, untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja serta kinerja kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh perusahaan, banyak menghasilkan karyawan yang bertalenta tinggi, akan tetapi memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, sehingga banyak karyawan yang keluar dari perusahaan setelah ditingkatkan kemampuan manajerialnya (Pramesti, 2019).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa metode seleksi konvensional memiliki banyak kelemahan. Metode ini memiliki kelemahan utama, dimana seleksi merupakan suatu usaha untuk mendapatkan pegawai baru, bukan untuk mempertahankannya dalam waktu yang lama. Hal itu dapat dimaklumi karena metode seleksi konvensional hanya menganalisis aspek kecocokan antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan pekerjaan. Saat ini muncul teknik penyeleksian baru, teknik ini mempertimbangkan dan menempatkan kecocokan antara individu dengan iklim kerja dan budaya perusahaan (Person Organization Fit), sebagai aspek utama yang harus dicapai dalam proses seleksi, disamping kecocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, dengan kebutuhan pekerjaan (Person Job Fit). Teknik seleksi ini muncul sebagai jawaban atas kekurangan yang terdapat dalam metode seleksi konvensional (Arifianingsih, 2017).

Pemahaman terhadap *person organization fit* membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi (Kristof, 2001). Penelitian-penelitian tentang *Person organization fit* telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan organisasi, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan bagi sebuah organisasi (Kristof, 2007).

Adanya harapan tentang kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh pekerjaan dan apa yang diinginkan oleh individu, mengacu pada konsep person-environment fit (PE-fit) yang didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan lingkungan kerja yang terjadi ketika karakteristik mereka cocok ((Lam, Huo and Chen, 2018). al, 2017).

Dimana PE-fit dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti Person-vocation (PV), person- organization (P-O), person-job (P-J), person-group (P-G), dan person-supervisor (P-S) fit. Penekanan utama adalah pada kecocokan antara kemampuan dan kebutuhan individu dan apa yang disediakan oleh pekerjaan (PJ)fit, serta pada hubungan antara nilai individu dan organisasi (P-O)fit. Kedua jenis kecocokan ini merupakan perhatian mendasar bagi individu dan organisasi, karena dua bentuk dasar kecocokan tersebut dapat mempengaruhi job satisfaction, mengurangi job stress, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan ((Lam, Huo and Chen, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecocokan individu (sebagai karyawan) dengan organisasi (*Person-Organization Fit*) terhadap kinerja karyawan. Selain Person-Organization Fit, penelitian ini juga akan menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job*) fit terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

PERSON-ORGANIZATION FIT

Person organization fit (P-O fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan budaya organisasi (Cable & De rue, 2002). Kristof (1996) menambahkan bahwa kesesuaian tersebut juga mengacu pada kesesuaian antara nilai-nilai yang diyakini oleh individu dengan nilai yang ada pada organisasi. Chatman (1991) menjelaskan bahwa P-O fit merupakan tingkat kesesuaian pola antara nilai individu dan nilai organisasi, individu yang memiliki P-O fit lebih besar akan lebih mudah menyesuaikan diri dan lebih mudah meraih kepuasan kerja, dibanding dengan individu yang tidak memiliki P-O fit. Cable and Derue (2002) menambahkan bahwa ketika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka cocok dengan nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai karyawan lain dalam organisasi, maka mereka merasa harus terlibat dengan misi organisasi yang lebih luas.

Sementara itu, Saks and Ashforth (2002) menjelaskan bahwa persepsi kesesuaian dengan organisasi dapat dilihat dari interaksi awal dengan anggota organisasi, interaksi secara formal dengan perwakilan organisasi, dan karakteristik awal yang ditawarkan oleh organisasi. Moynihan and Pandey (2008) mendefinisikan person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: a) setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. Kesesuaian P-O fit menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004). Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu (Cable and Judge, 1994). Lebih lanjut Kristof (1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh individu, di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi individu dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Ada dua bentuk P-O fit, yang pertama, supplementary fit terjadi jika seseorang "melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu lain" didalam lingkungan organisasi. Bentuk kedua, complementary fit yaitu terjadi jika karakteristik seseorang

menciptakan lingkungan atau menambah sesuatu yang kurang dalam lingkungan tersebut (Muchinsky dan Monahan, 1987 dalam Kristof, 1996).

Saks and ashforth (2006) menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi (person-organization fit) juga akan mempengaruhi sikap kerja individu. Maka menurut Kristof (1996), personorganization fit (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu :

1. Kesesuaian nilai (value congruence), adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi (Chatman, 1989a). Selanjutnya, Robbins and Judge (2008)) menyatakan bahwa untuk menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan organisasi, dan dalam kesesuaian individu–organisasi, kesesuaian itu harus setarakan antara individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan.
2. Kesesuaian tujuan (goal congruence), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja. Menurut Pratapa (2009:43) organisasi memiliki tujuan tertentu, begitu pula orang-orang yang ada dalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu. Apabila tujuan organisasi dan tujuan individu saling bertentangan, kecil kemungkinannya tujuan-tujuan berbeda itu bisa tercapai. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (employee need fulfillment) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi (Cable & Judge, 1994). Lingkungan kerja yang dimaksud menurut Nitisemito (1991) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain-lain
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (culture personality congruence) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi (Bowen, Ledroff & Nathan, 1991). Maksud kultur atau budaya organisasi menurut (Wirawan, 2008) adalah norma, nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

PERSON-JOB FIT

Menurut Autry and Daugherty (2003) beberapa aspek dari personorganization fit adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor. Hal ini sehubungan dengan pernyataan Saks and Ashforth (2006) bahwa kesesuaian individu dengan organisasi (person-organization fit) juga akan mempengaruhi sikap kerja individu. Sikap individu, menurut Lutz, mengandung komponen kognitif dan afektif. Komponen kognitif dari sikap terdiri dari pengetahuan yang diperoleh sebagai hasil interaksi dengan eksternalitas (dalam hal ini,

Budaya organisasi). Sementara komponen afektif dari sikap, terdiri dari perasaan atau emosi seseorang tentang eksternalitas.

Menurut teori *person job fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Meyer, 1997 dalam Ozag dan Duguma, 2005). *Job Fit* mengandung pengertian yaitu kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan. Studi pada masalah kesesuaian individu dengan pekerjaan, dalam sebuah organisasi telah menjadi pokok bahasan dalam penelitian beberapa waktu yang lalu. Hasil penelitian Sims & Galen Kroeck (1994:939) menyebutkan bahwa: *"It is readily accepted that types of jobs, while this concept may appear obvious, the person-situation match in other aspects of the employment situation is perhaps equally important as the type of work performed"*. Penelitian tersebut sudah dapat diterima bahwa berbagai jenis individu yang berbeda memiliki kesesuaian pada berbagai jenis pekerjaan yang berbeda pula. Dengan demikian jelaslah bahwa kesesuaian antara individu dengan jenis pekerjaan dalam berbagai aspek lain pada situasi pekerjaan mungkin sama pentingnya dengan jenis pekerjaan yang harus dilakukan. Sehingga akan diperoleh karyawan yang benar-benar memiliki kompetensi yang diinginkan organisasi, yaitu yang mampu untuk berubah mengikuti pekerjaan.

KINERJA KARYAWAN

Bernaders dan Russel (1993) menyatakan *"performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period"*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Hasibuan (2011) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (2011) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Dessler (2011) ada 6 (enam) faktor dalam pengukuran kinerja, yaitu:

1. Kualitas meliputi akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja perusahaan
2. Produktivitas meliputi kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan meliputi keahlian praktis dan teknik dan informasi yang digunakan di pekerjaan
4. Keterpercayaan meliputi tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutannya;

5. Ketersediaan meliputi tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan tingkat kehadiran;
6. Kebebasan meliputi tingkatan kinerja perusahaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.
- 7.

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

P-O fit terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sebaliknya, perspektif demand abilities menunjukkan bahwa kecocokan terjadi ketika seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan organisasi (Kristof, 1996). Persepsi *Needs-supplies fit* adalah penilaian atas kesesuaian antara kebutuhan individu dan imbalan yang mereka terima sebagai bentuk balasan atas jasa dan kontribusi mereka pada suatu pekerjaan (misalnya, gaji, tunjangan, pelatihan). Hal ini dianggap penting sebagai bagian dari motivasi dasar bagi individu untuk memasuki pasar tenaga kerja atau menerima sebuah pekerjaan untuk mendapatkan reward yang ditawarkan organisasi sebagai imbal-balik (Simon, 2006).

Sementara itu perspektif demand-abilities mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh individu seperti KSA (*skill, knowledge, ability*) untuk memenuhi tuntutan organisasi. Need-supplies yang sesuai mungkin menjadi faktor yang paling penting dari perspektif individu. Sebaliknya berdasarkan perspektif organisasi faktor yang paling penting adalah demand-abilities yang sesuai, sehingga individu dapat memenuhi permintaan organisasi. Berdasar pengertian person-organization fit (P-O Fit) tersebut, maka para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai bentuk operasional dari P-O fit karena nilai-nilai adalah fundamental yang mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi (Chatman, 1991). Saks and ashforth (2006) menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi (*person-organization fit*) juga akan mempengaruhi kinerja individu. Berdasarkan pemaparan logika dan hasil studi empiris terdahulu maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

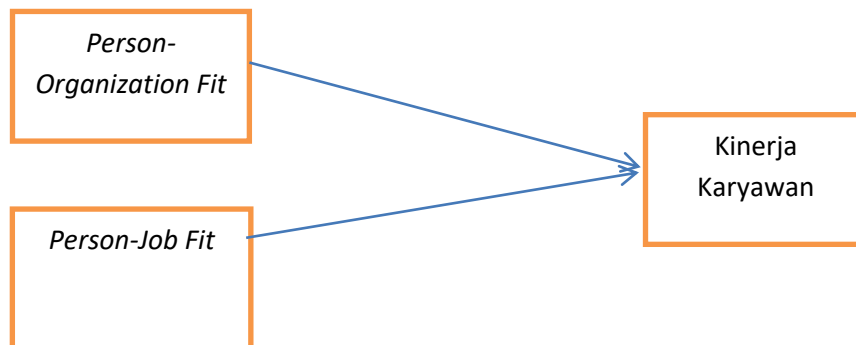
PENGARUH *PERSON-JOB FIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pilihan seseorang akan suatu perusahaan akan tergantung pada tingkat kemiripan antara konsep pribadi yang ada dalam dirinya dan gambaran yang ia lihat pada pekerjaan di perusahaan tersebut. Bohlander dan Snell (2004:184) mengemukakan, bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*) merupakan proses *Job specifications, in particular, help identify the individual competencies employees need for success-the knowledge, skills, abilities, and other factors (KSAOs) that lead to superior performance*. Ini berarti, kesesuaian individu-pekerjaan (*person job fit*) merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior, oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan.

Demikian juga, Bowen, et. al. (1997:37) menyatakan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan (*person job fit*) memperhitungkan jenis-jenis individu yang diperlukan dengan kualifikasi: kesesuaian *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities*

(kemampuan), *social skills* (keterampilan sosial), *personal needs* (kebutuhan individu), *values* (nilai-nilai), *interest* (minat) dan *personality traits* (sikap individu). Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal. Berdasarkan pemaparan logika dan hasil studi empiris terdahulu maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

Hipotesis 2: *Person-Job Fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



GAMBAR 1. KERANGKA PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai instrumen pengumpulan data. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner *online*, yaitu data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner melalui perangkat elektronik pada responden dan diisi sendiri oleh responden (Cooper & Schindler, 2014). Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan pada perusahaan/organisasi di Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah SPSS. Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah regresi linear berganda.

Penelitian ini melibatkan responden yang berpartisipasi sebanyak 93 orang individu/responden karyawan pada organisasi/ perusahaan di Yogyakarta. Karakteristik responden ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan penghasilan perbulan. Berdasarkan informasi dari kuesioner mayoritas responden berjenis kelamin perempuan paling besar yaitu 57 (61,3%), responden dengan rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun paling besar yaitu 46 (49,5%), lama kerja paling banyak 5-10 tahun yaitu 39 (41,9%), dan penghasilan perbulan paling banyak <Rp3.000.000 yaitu 44 (47,3%).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item pengukuran benar – benar merepresentasikan konstruk yang diukur (Hair *et al.*, 2014). Dalam melakukan uji validitas, peneliti menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan metode *varimax rotation* untuk melihat *factor loading* masing – masing item. Adapun syarat yang harus dipenuhi yaitu nilai KMO (*KeiserMeyer-Olkin*) $0,788 > 0,5$ dan nilai *Barlett's*

test memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ (Hair *et al.*, 2014). Pengujian validitas dilakukan satu kali, item yang mengalami *cross loading* dan nilai signifikansi $< 0,05$ dikeluarkan. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Komponen			Keterangan
	1	2	3	
POF6		0,757		Valid
POF7		0,681		Valid
POF8		0,706		Valid
POF9		0,649		Valid
PJF1	0,707			Valid
PJF2	0,795			Valid
PJF3	0,812			Valid
PJF4	0,582			Valid
PJF5	0,587			Valid
KK1			0,779	Valid
KK2			0,807	Valid
KK3			0,642	Valid
KK4			0,777	Valid
KK5			0,602	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji presisi atau konsistensi internal item-item pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dengan memasukkan item-item yang telah valid. Item dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* minimal 0,6 dan semakin mendekati 1 menandakan bahwa reliabilitas semakin baik (Hair *et al.*, 2014). Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Person-Organization Fit</i>	0,790	Reliabel
<i>Person-Job Fit</i>	0,832	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,848	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.4 menunjukkan hasil pengujian Hipotesis 1 , yaitu pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Variabel	Standardized Coefficient (β)	Nilai t	Nilai p	Keterangan
<i>Person-Organization Fit</i>	0,324	4.766	0,000	Signifikan
Nilai R Square = 0,200 Nilai Sig = 0,000				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Pada persamaan regresi Tabel 4.4, dapat terlihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,200. Hal tersebut menandakan bahwa, sebesar 20% variansi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Person-Organization Fit* Sementara, sisanya sebesar 80% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Selanjutnya, variabel *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ($\beta = 0,324$; $t = 4,766$; $p 0,000 < 0,05$). Hasil pada Tabel 4.4 (Hipotesis 1) menunjukkan variabel *person-job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa, hasil pengujian terhadap hipotesis 1 terdukung atau dengan kata lain Hipotesis 1 diterima.

Tabel 4.5 menunjukkan hasil pengujian Hipotesis 1, yaitu pengaruh *Person-Job Fit* terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Variabel	Standardized Coefficient (β)	Nilai t	Nilai p	Keterangan
<i>Person-Job Fit</i>	0,377	4,359	0,000	Signifikan
Nilai R Square = 0,173 Nilai Sig = 0,000				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Pada persamaan regresi Tabel 4.5, dapat terlihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,173. Hal tersebut menandakan bahwa, sebesar 17,3% variansi variabel Kinerja Karyawan

dapat dijelaskan oleh variabel *Person-Job Fit*. Sementara, sisanya sebesar 82,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Selanjutnya, variabel *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ($\beta = 0,377$; $t = 4,359$; $p 0,000 < 0,05$). Hasil pada Tabel 4.5 (Hipotesis 2) menunjukkan variabel *Person-Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa, hasil pengujian terhadap hipotesis 2 terdukung atau dengan kata lain Hipotesis 2 diterima.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini yang menyatakan dukungan terhadap hipotesis 1, sesuai dengan teori dan penelitian empiris sebelumnya. Saks and Ashforth (2002) menjelaskan bahwa persepsi kesesuaian dengan organisasi dapat dilihat dari interaksi awal dengan anggota organisasi, interaksi secara formal dengan perwakilan organisasi, dan karakteristik awal yang ditawarkan oleh organisasi. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) adalah kunci untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan P-O Fit untuk peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Hipotesis 2 yaitu *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja usaha. Hasil penelitian ini yang menyatakan dukungan terhadap hipotesis 2, sesuai dengan teori dan penelitian empiris sebelumnya. *Person-job fit* yang merupakan kesesuaian antara kebutuhan seseorang yang tinggi dan karakteristik pekerjaan atau keterampilan individu, kepribadian dan tuntutan pekerjaan (Lauver & Kristof-Brown, 2001), juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang didalamnya termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dibutuhkan agar individu mampu memberikan kinerja terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menurut level yang dapat diterima oleh organisasi (sekiguchi, 2004). Saat inidvidu merasa bahwa kemampuannya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan maka akan merasa lebih puas dalam berkinerja, sehingga tercapailah kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Saks and Ashforth (2006) mengenai persepsi *Person-Job fit* yang dirasakan oleh individu secara positif terkait dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh *person-organization fit* dan *person-job fit* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menguji *person-organization fit* dan *person-job fit* para karyawan organisasi/perusahaan di Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dijelaskan pada Bab. IV sebelumnya, maka diperoleh beberapa simpulan. Pertama, *person-organization fit* ditemukan sebagai salah satu konsekuensi/keluaran dari kinerja karyawan. Peneliti membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan

person-organization fit terhadap kinerja karyawan. *erson-Organization Fit* (P-O Fit) adalah kunci untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. P-O fit diperlukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi dan optimal.

Kedua, *person-job fit* juga ditemukan sebagai konsekuensi/keluaran dari kinerja karyawan. Peneliti membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan *person-job fit* terhadap kinerja karyawan. Saat individu merasa bahwa kemampuannya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan maka akan merasa lebih puas dalam berkinerja, sehingga tercapailah kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Saks and Ashforth (2006) mengenai persepsi *Person-Job fit* yang dirasakan oleh individu secara positif terkait dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barrick, R. Murray., and Mount, K. Michael. 2005. *Yes, Personality Matters: Moving On To More Important Matters. Human performance*, 18(4), 359- 372.
- Bernarddin, H.John, dan Joyce E.A.Russel. 1995. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. Singapore: Mc. Graw Hill, Inc.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2004. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Bungin, Burhan, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ke 9 Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Indeks, Jakarta.
- Edwards, P.J., and Bowen, P.A., 1991. *Risk and Risk Management in Construction: A Review and Future Direction for Research*, Engineering Construction and Architectural Management, Vol. 5, No. 4, pp. 339-349.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, UNDIP.
- Gomes, Luis R. Meija ; David Balkin ; Robert L Candy, 2001. *Managing Human Resources* , Edition 3, Prentice Hall International., Inc. New York.
- Hair, Joseph F., R. E. Anderson, Ronald L. Tatham, and William C. Black, 1998. *Multivariate Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall International Inc.
- Handler, Charles, 2004. *The Value of Person Organization Fit and Networking*, Prentice Hall International., Inc. New York.
- Irawan, Prasetya, Suryani S.F.Motok, Sri Wahyu Krida Sakti, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA LAN Press.

- Jahangir, Nadim, Akbar M.M, Haq, Mahmudul. 2004. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents*. BRAC University Journal, Vol. 1, No. 2, 75-85
- Kristof, A.L., (1996). *Person Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implication*. Personnel Psychology 49. 1- 49.