



*Ikhtisar*

# JURNAL PENGETAHUAN ISLAM

Vol. 3, No.2, November 2023, pp.155-161



## PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Desi Wulandari<sup>1</sup>, Fajar Budiman<sup>2</sup>, Yossi Eriawati<sup>3</sup>

<sup>123</sup>STAI-YAPTIP Pasaman Barat

[desiwulandari12099@gmail.com](mailto:desiwulandari12099@gmail.com), [fajar\\_budiman13@staiyaptip.ac.id](mailto:fajar_budiman13@staiyaptip.ac.id), dan [yossieriwati@staiyaptip.ac.id](mailto:yossieriwati@staiyaptip.ac.id)

### Abstract

#### History Artichel

#### Received:

27 Agustus 2023

#### Revised:

17 September 2023

#### Accepted:

26 Oktober 2023

#### Published:

30 November 2023

#### E-ISSN:

2797-7668

#### P-ISSN:

2807-405X

#### DOI:

<https://doi.org/10.55062/2021/IJPI>

#### Publisher:

Institut Agama Islam  
Sumatera Barat Pariaman

*This research aims to find out whether Person Organization Fit has an effect on employee performance. The type of research used is quantitative research with a survey approach. The data used is primary data obtained from distributing questionnaires. There were 53 respondents who participated in this research. Data analysis and processing techniques use regression analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ). From this research, the results obtained show that Person Organization Fit has an influence on employee performance. This is proven based on the results of the  $F$  test where the  $F_{count}$  value  $> F_{table}$  value where the  $F_{count}$  value is 36.521 which is greater than  $F_{table}$  4.10, so it can be interpreted that there is an influence between Person Organization Fit on employee performance. And based on the calculation results of the coefficient of determination test ( $R^2$ ), it shows that the  $R_{square}$  value of the variation in the dependent variable which is influenced by the independent variable is 12%, while the remaining 88% is influenced by other factors outside this research.*

**Keywords:** Person Organization fit, Employee Performance.

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Person Organization Fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Data yang digunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Teknik analisis dan pengolahan data menggunakan analisis regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa Person Organization Fit memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji  $F$  yang nilai  $F_{hitung} >$*

nilai  $F_{tabel}$  dimana nilai  $F_{hitung}$  adalah 36,521 lebih besar dari  $F_{tabel}$  4.10, maka dapat di artikan bahwa terdapat pengaruh antara Person Organization Fit terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $Rsquare$  besaran variasi variabel terikat yang di pengaruhi oleh variabel bebas adalah sebesar 12%, sedangkan sisanya 88% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Person Organization fit, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting yang dimiliki oleh organisasi (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020). Efektif atau tidaknya jalan dari suatu organisasi sangat bergantung pada kondisi kinerja SDM-nya (Intan, 2013). Karena SDM yang ada di suatu organisasi merupakan sumber daya yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya organisasi (Madya, 2018). Sebab itu, kinerja SDM dianggap sebagai sumber pertumbuhan yang penting bagi organisasi (Farooqui & Nagendra, 2014).

Di zaman Revolusi Industri 4.0, kepemimpinan tidak lagi terkait dengan perbedaan jenis kelamin, melainkan lebih fokus pada kemampuan dan prestasi seseorang (Muslim & Wandu, 2019). Untuk mendapatkan kinerja SDM yang mendukung bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi, diantara upaya yang dapat organisasi upayakan adalah memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan (*person-organization Fit*) (Astuti, 2010). *Person Organization Fit (P-O FIT)* secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Fatmasari, 2017). Menurut Kristof, (1996; 4–5) *P-O Fit* adalah gagasan tentang seberapa cocok seseorang dalam organisasi secara keseluruhan, bukan pada posisi tertentu. Hal ini secara umum didefinisikan sebagai “kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika: (a) setidaknya satu entitas menyediakan apa yang dibutuhkan oleh entitas lain, atau (b) keduanya mempunyai karakteristik fundamental yang serupa, atau (c) keduanya.” (Sørli et al., 2022). *P-O Fit* menyiratkan keselarasan nilai-nilai individu dengan tujuan organisasi. Jika orang menganggap dirinya cocok dalam suatu organisasi, mereka cenderung menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi dan lebih cenderung bergabung dengan “kelompok psikologis” dalam suatu organisasi (Kim et al., 2023).

Selama beberapa tahun terakhir *P-O Fit* telah menjadi bidang yang diminati para peneliti dan manajer. Dan literatur mengenai konsekuensi *P-O Fit* telah menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variabel hasil individu yang penting seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja (Farooqui & Nagendra, 2014; Kaur & Kang, 2021). *P-O Fit* juga dianggap dapat mengurangi beban stress dalam bekerja (Deniz et al., 2015).

Berdasar pemahaman di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *P-O Fit* dengan kinerja karyawan. Untuk menjawab pertanyaan ini, kami menganalisis literatur yang relevan, mengembangkan model dan menggunakan teknik statistik untuk mengujinya hubungan antara variable *P-O Fit* dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan literatur terkait, hipotesis utama yang akan diuji dapat dirumuskan:

H1 : Ada hubungan yang signifikan antara P-O Fit dan Kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebar kuesioner yang menjadi sampel penelitian. Ada 53 kuesioner yang berhasil dikumpulkan. Profil demografis peserta ditentukan oleh analisis frekuensi. Jenis kelamin responden hampir setara (85 % pria) dan 15 % perempuan. Selain itu, peserta sebagian besar terdiri dari karyawan yang lebih muda (92 % dari mereka berusia 41 tahun ke atas).

## **KAJIAN RELEVAN**

Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian (Mahardika, 2006) yang berjudul “Pengaruh *Person organization fit* (Kecocokan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja karyawan” menunjukkan bahwa *Person organization fit* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. *Person organization fit* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Persamaanya *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaanya di sini peneliti mahardika ada mengukur komitmen organisasi dan peneliti tidak.
2. Hasil penelitian Nel Ariyanty (2014), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa Adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Persamaanya yakni adanya pengaruh dengan kinerja karyawan. Dan perbedaanya di budaya organisasi.
3. Hasil penelitian Santoso & Irwantoro, (2014), yang berjudul “Pengaruh Person – Organization fit (P-O FIT) terhadap Organizaion Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa Pengaruh yang signifikan terjadi pada hubungan antara: *person organization fit* dengan kepuasan kerja, *person organizatin fit* dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan *organization citizenship behavior*, komitmen organisasi dengan *organization citizenship behaviour*. Dan pengaruh tidak signifikan terdapat pada hubungan antara *person organization fit* dengan *organization citizenship behaviour*.

4. Hasil penelitian Intan Pramesti, Annur (2013), yang berjudul “*Pengaruh Person Organization Fit* terhadap Motivasi dan kinerja karyawan” menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *person organization fit* dengan motivasi, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *person organization fit* dan kinerja.
5. Hasil penelitian Setiobudi (2017) yang berjudul “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana” menunjukkan bahwa Proses penilaian kinerja di PT. Tridharma Kencana terus mengalami perubahan menuju kepada arah perbaikan. Artinya, sistem tersebut tidak langsung sempurna, melainkan melalui tahapan pembaharuan dan perbaikan dari tahun ke tahun.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengujian Hipotesis**

Uji Simultan (F) ini digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 1. Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

| <b>Model</b>                       |            | <b>Sum of Squares</b> | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b>       |
|------------------------------------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1                                  | Regression | 237.426               | 1         | 237.426            | 36.521   | .025 <sup>a</sup> |
|                                    | Residual   | 331.555               | 51        | 6.501              |          |                   |
|                                    | Total      | 568.981               | 52        |                    |          |                   |
| a. Predictors: (Constant), P O Fit |            |                       |           |                    |          |                   |
| b. Dependent Variable: Kinerja     |            |                       |           |                    |          |                   |

Dari hasil output diatas (ANOVA), terbaca nilai F hitung sebesar 36.521 dengan tingkat signifikansi 0,025. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ), maka model regresi dipakai untuk keputusan. Umumnya output ini digunakan untuk menguji hipotesis. Hipotesis yang dikemukakan adalah:

H1 = Terdapat hubungan antara *P-O Fit* dengan Kinerja Karyawan

Pedoman yang digunakan adalah jika Sig.  $< \alpha$  maka H0 ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara *person organization fit* dengan kinerja karyawan.

Cara lainnya dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka disimpulkan menolak  $H_0$  yang berarti ada hubungan linear antara person organization fit terhadap kinerja karyawan.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui  $P-O Fit$  (X), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi diantara 0 sampai 1, dimana semakin mendekati angka 1 nilai koefisien determinasi maka pengaruh person organization fit (X), terhadap kinerja(Y) semakin kuat. Dan sebaliknya, semakin mendekati angka 0 nilai koefisien determinasi maka pengaruh person organization fit (X), terhadap kinerja (Y) lemah.

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>         |                   |          |                   |                            |
|------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                              | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                  | .646 <sup>a</sup> | .417     | .406              | 2.550                      |
| a. Predictors: (Constant), P O Fit |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja     |                   |          |                   |                            |

Dalam model ini diketahui  $R^2$  sebesar 0.417, ini berarti bahwa variabel person organization fit mempengaruhi keputusan sebesar 12% sedangkan sisanya sebesar 88% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti mengenai pengaruh  $P-O Fit$  terhadap Kinerja karyawan dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan  $P-O Fit$  antara kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Terbukti di dalam tabel *coefficient* pada variabel X ( $P-O Fit$ ) diperoleh signifikan sebesar 0,045 dibandingkan dengan taraf sig.  $> \alpha = 0,045 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel person organization fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hipotesis penelitiannya teruji. Terbukti di dalam tabel *summary* di peroleh angka  $R^2$  adalah 0,417 yang berarti 41,7% variabel terikat kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari  $P-O Fit$  dan sisanya 58,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel person organization fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hipotesis penelitiannya teruji. Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan bahwa dengan meningkatkan  $P-O Fit$  dapat akan menambah kualitas dan kuantitas kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, D. S. (2010). Person-organization fit. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2010, Hal. 43 - 60, 17(1), 43–60. <https://doi.org/https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/issue/view/53>
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.107>
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 122–129. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00182-8)
- Fatmasari, tutut wahyu. (2017). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 1–7. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21929>
- Intan, A. P. (2013). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, Vol 1 No 1.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347–359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Kim, Y. H., Shin, S. Il, Kim, H. K., Jun, M., & Wreen, M. (2023). Advanced Practice Nurses' Organization Commitment: Impact of Job Environment, Job Satisfaction, and Person-Organization Fit. *Asian Nursing Research*, 17(2), 91–101. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2023.03.002>
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12.
- Mahardika, G. (2006). *PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT (KECOCOKAN NILAI-NILAI INDIVIDU DENGAN NILAI-NILAI ORGANISASI) TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)* [Universitas Diponegoro]. [https://doi.org/http://eprints.undip.ac.id/15605/1/Guntur\\_Mahardika.pdf](https://doi.org/http://eprints.undip.ac.id/15605/1/Guntur_Mahardika.pdf)
- Santoso, D., & Irwantoro, I. (2014). Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–16. <https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/476/446>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>

- Sørli, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133(December 2021), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103691>
- Muslim, R., & Wandu, J. I. (2019). Career And Family: A Study Of Women Leadership. *Jurnal Harkat: media Komunikasi Gender*, 15(2), 81-88. doi:10.15408/harkat.v15i2.13464
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/321>