

TESIS

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PT. PLN (PERSERO) UIKL SULAWESI**

**THE EFFECT OF *PERSON ORGANIZATION FIT* AND *PERSON JOB FIT*
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT
PT. PLN (PERSERO) UIKL SULAWESI**



**KARMILA
A012212006**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PT. PLN (PERSERO) UIKL SULAWESI**

**THE EFFECT OF *PERSON ORGANIZATION FIT* AND *PERSON JOB*
FIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT
PT. PLN (PERSERO) UIKL SULAWESI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Pada
Program Studi Magister Manajemen

Disusun dan diajukan oleh

**KARMILA
A012212006**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT*
TERHADAP KINRJA PEFGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PT. PLN (PERSERO) UIKL SULAWESI**

disusun dan diajukan oleh :

**KARMILA
A012212006**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **05 MEI 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. H. Muhammad Ali, S. E., M. S
NIP. 19610324 198702 1 001

Pembimbing Pendamping,

Dr. Wahda, S. E., M. Pd., M. Si.
NIP. 19760208 200312 2 001

Ketua Program Studi,

Dr. H. M. Sebarsyah, S. E., M. Si.
NIP.19680629 199403 1 002



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
NIP. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Karmila
Nim : A012212006
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 09 Maret 2023

Yang Menyatakan,



Karmila

KATA PENGANTAR



Assalamu' Alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat, Hikmat dan Karunia-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan Penelitian dengan judul "PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PT. PLN (PESERO) UIKL SULAWESI.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di program studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini tidak akan bisa selesai tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, karena itu pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Almarhum Pua dan Mama yang masih sediah bertahan hingga saat ini, kedua saudaraku dan kedua kakak iparku yang tercinta yang telah memberikan motivasi, bantuan moril dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M. Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Blsnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE., MS dan Ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si selaku Ketua dan anggota TIM Pembimbing dalam Menyusun tesis ini yang telah banyak meluangkan waktunya memberi bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.

4. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu selama periode perkuliahan kepada penulis;
5. Seluruh Staf administrasi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Magister Manajemen yang memberikan kemudahan birokrasi serta administrasi selama penyusunan tesis ini.
6. Seluruh sahabat yang telah memberikan bantuan dan mendoakan dalam proses penelitian ini hingga dititik ini.
7. Seluruh rekan-rekan pasca sarjana magister management serta semua pihak yang telah membantu penulis selama ini.
8. Seluruh Pimpinan dan pegawai PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu penelitian ini.

Penulis menyadari Tesis ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan masukan demi kesempurnaan dan perbaikannya untuk menyempurnakan.

Makassar,

2023

Penulis

Karmila

ABSTRAK

KARMILA. *Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada PT PLN (Persero) UIKL Sulawesi* (dibimbing oleh Muhammad Ali dan Wahda).

Kinerja merupakan hal yang sangat diperhatikan terutama pada perusahaan besar seperti PLN yang merupakan BUMN yang besar dan satu-satunya penyedia tenaga listrik di Indonesia. Penelitian ini untuk mengetahui *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT PLN (UIKL Sulawesi). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *survey*. Responden pada penelitian ini sebanyak 112 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan, (5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (6) *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai PT PLN (Persero) UIKL Sulawesi.

Kata kunci: *person organization fit*, *person job fit*, komitmen organisasi, kinerja pegawai



ABSTRACT

KARMILA. *The Influence of Person Organization Fit and Person Job Fit on Employee Performance through Organizational Commitment at PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi* (Supervised by Muhammad Ali and Wahda).

Performance is a matter of great concern, especially in large companies such as PLN which is a large BUMN and the only provider of electricity in Indonesia. This study is to determine the effect of Person Organization Fit and Person Job Fit on Employee performance through organizational commitment at PT. PLN (UIKL Sulawesi). This research was quantitative using survey method. Respondents in this study were employees of PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi. The respondents of this research were 112 employees. The results show that Person Organization Fit has a positive and significant effect on organizational commitment. Person Job Fit has a positive and significant effect on organizational commitment. Person organization Fit has a positive and significant effect. on employee performance. Person Job Fit has a positive and significant effect. on Organizational commitment. Person Organization Fit has a positive and significant effect on employee performance Person Job Fit has a positive and significant effect. Organizational commitment has a positive effect and significant effect on employee performance. Person Organization Fit has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment and the effect of Person Job Fit on employee performance through employee organizational commitment at PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi.

Keywords: Person Organization Fit, Person Job Fit, organizational commitment. employee performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	10
2.1.1 Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 <i>Person Organization Fit</i>	12
2.1.2 <i>Person Job Fit</i>	14
2.1.3 Komitmen Organisasi	16
2.1.4 Kinerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	21

BAB III	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	25
	3.1 Kerangka Pemikiran	25
	3.2 Hipotesis.....	30
BAB IV	METODE PENELITIAN	32
	4.1 Rancangan Penelitian	32
	4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
	4.3 Populasi dan Sampel.....	32
	4.4 Jenis dan Sumber Data	34
	4.5 Teknik Pengumpulan Data	34
	4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
	4.7 Uji Instrumen Data	37
	4.8 Metode Analisis Data	38
	4.9 Uji Hipotesis	40
BAB V	HASIL PENELITIAN	41
	5.1 Rancangan Penelitian	41
	5.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	41
	5.1.2 Lokasi	42
	5.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
	5.1.4 Visi dan Misi PT.PLN (Persero) UIKL Sulawesi	42
	5.2 Karakteristik Responden	43
	5.3 Deskripsi Variabel Penelitian	46
	5.4 Uji Instrumen Data	53
	5.4.1 Analisis PLS-SEM	53
	5.4.2 Loading Factor	53
	5.4.3 Uji Reliability	55
	5.4.4 Uji Validitas	55

	5.4.5 Uji Kolinearitas	56
	5.4.6 Signifikan Jalur	57
	5.4.7 Pengujian Hipotesis	58
	5.4.8 R-Square dan Goodness of Fit	59
	5.4.9 Ukuran F-Square	60
	5.4.10 Total Effect	61
	5.4.11 Uji Mediasi	62
BAB VI	PEMBAHASAN	64
	6.1 Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi	64
	6.2 Pengaruh Person Job Fit terhadap Komitmen Organisasi	66
	6.3 Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai	68
	6.4 Pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai	69
	6.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ...	71
	6.6 Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi	73
	6.7 Pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi	75
	6.8 Besaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	78
BAB VII	KESIMPULAN DAN SARAN	81
	4.1 Kesimpulan	81
	4.2 Saran	83
	DAFTAR PUSTAKA	85
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1	Penilaian Kinerja PT. PLN (Persero) UIKL SULAWESI 2
2.1	Penelitian Terdahulu 21
4.1	Devinisi Operasional 36
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai 43
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 44
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 44
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 45
5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Person Organization Fit 46
5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Person Job Fit 48
5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi 49
5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai..... 51
5.9	Nilai Loading Faktor 54
5.10	Hasil Uji Reliabilitas 55
5.11	Hasil Uji Validitas..... 56
5.12	Uji Kolinearitas 56
5.13	Analisis Pengaruh Langsung 58
5.14	Hasil R-Square 60
5.15	Ukuran F-Square 60
5.16	Total Effect 60
5.15	Uji Mediasi..... 62

6.1 Uji Pengaruh Variabel	63
---------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Teori Kesesuaian Pekerja.....	16
3.1 Kerangka Konseptual	30
5.1 Model Konstruk	53
5.2 Signifikan Jalur	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu sumber pemasukan kas Negara. BUMN didirikan untuk menghasilkan laba dari bisnis-bisnis yang dijalankan, kita ketahui banyak Lembaga atau badan usaha yang didirikan oleh pemerintah yang berstatus milik pemerintah. Dari pernyataan Menteri BUMN yaitu Bapak Erick Thohir dalam perbincangan di gelaran seni di Bali maret 2022, mengatakan bahwa kinerja BUMN di tahun 2021 memiliki peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan di tahun 2020 dimana laba yang dihasilkan ditahun 2021 mencapai Rp 126 triliun dibandingkan ditahun 2020 yang labanya hanya berkisar Rp 13 triliun. Peningkatan laba yang diterima oleh BUMN tidak lepas dari kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan penting didalamnya.

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam Lembaga atau organisasi merupakan sebuah aset berharga yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merujuk pada praktik dan kebijakan dalam menjalankan aspek orang dan personil dari jabatan manajemen dalam perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan dan penilaian. French dan Armstrong dalam (Riniwati, 2016) mengatakan bahwa *Human Resources Manajemen* (HRM) dapat dianggap sebagai yang mengatur kebijakan saling terkait dengan pondasi ideologis, prosedur dan filosofis serta praktik yang menghubungkan dengan manajemen SDM.

Dalam keberhasilan suatu Lembaga atau perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia (SDM). Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun

berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan. Timple dalam (B.Uno & Lamatenggo, 2012) yang menegaskan bahwa ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Timple juga menjelaskan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.

Dari kunjungan ke PLN UIKL Sulawesi menemukan data terkait kinerja dari PLN itu sendiri. Dari hasil wawancara dengan Senior Manager Keu, Kom, & Mum mengatakan bahwa terkait penilaian pada PLN dapat dilihat dari 3 aspek yang pertama yaitu penilaian turunan corporate, yang kedua penilaian terkait hasil produksi, dan ketiga penialain jobdesk masing-masing pegawai.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Berdasarkan Jobdesk Pegawai PT. PLN UIKL Sulawesi

Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja	Semester						
	S1 (2019)	S2 (2019)	S1 (2020)	S2 (2020)	S1 (2021)	S2 (2021)	S1 (2022)
Sangat Potensial	1	5	12	8	29	26	26
Optimal	9	8	22	41	35	24	25
Potensial	147	147	117	106	95	106	106
Kandidat Potensial	-	-	-	-	-	1	-
Perlu Penyesuaian	-	-	5	2	-	-	-
Sangat Perlu Perhatian	-	1	1	-	-	-	-
Total	157	157	157	157	157	157	157

Sumber: Human Talend Development Area 9

Dari data tabel 1.1 ditemukan bahwa dari penilaian persemester pegawai di PLN UIKL Sulawesi yang berjumlah 157 pegawai ada 6 kategori yang dimiliki dalam penilaian kinerja pegawai berdasarkan *Job Description* mereka. Dalam tabel tersebut didapatkan ada beberapa pegawai yang

memiliki kinerja yang sangat perlu di perhatikan yaitu ditahun 2019 semester 2 dan tahun 2020 sesmester 1. Adapun beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang perlu penyesuaian ditahun 2020 di semester satu 5 pegawai dan semester dua 2 pegawai. Dari data tersebut tahun 2020 merupakan kinerja pegawai yang rendah namun pada tahun berikutnya sudah mengalami peningkatan meskipun di tahun 2021 akgir ada 1 pegawai yang mengalami penurunan kinerja.

Kinerja dari pegawai merupakan sebuah hal yang sangat diperhatikan terutama di perusahaan besar seperti PLN yang merupakan perusahaan Negara yang sangat besar dan satu-satunya penyedia tenaga listrik di Indonesia. Jika dalam perusahaan sumber daya manusia atau pegawai memiliki ketidak sesuaian dengan organisasi maupun dengan pekerjaan maka akan menimbulkan kinerja ekstra dari pegawai tersebut dalam membantu organisasi menjadi lebih baik.

Kecocokan orang dengan organisasi atau *Person Organization Fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu pegawai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Terri A, (2019) berpendapat Kesesuaian yang baik adalah hasil dari komunikasi yang lebih baik di antara karyawan, meningkatnya prediktabilitas, ketertarikan interpersonal, dan kepercayaan dalam organisasi, dengan kepercayaan menjadikan komponen *Person Organization Fit* yang baik. Jadi *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebab pegawai yang merasa nilai-nilai dalam dirinya sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi maka mereka akan cenderung bertahan dengan organisasi tersebut dan berkomitmen terhadap organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian Sari & Helmy, (2020) yang menemukan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari data masa kerja pegawai UIKL Sulawesi ditemukan masa kerja terlama yaitu masa kerja selama 33,2 tahun. Ada 5 pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 30 tahun dan jumlah terbanyak berada di masa kerja 10-20 tahunan. Data masa kerja tersebut terbukti pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Bukan hanya kecocokan orang dengan organisasi yang harus diperhatikan dalam organisasi tetapi kecocokan orang dengan pekerjaan juga harus menjadi perhatian. *Person Job Fit* merupakan kesesuaian antara kecocokan pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan. Jika pegawai memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya kinerja yang baik yang dihasilkan oleh pegawai berarti ada kesenangan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga itu bisa membentuk perilaku komitmen terhadap organisasi atau perusahaan tempat individu itu bekerja. Menurut Kristof-Brown et al., (2005) mengatakan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebab jika kecocokan orang dengan pekerjaan buruk dalam organisasi maka mereka mungkin mencoba mengembangkan keterampilan mereka dengan pekerjaan secara internal atau bahkan diturunkan pangkatnya dan jika *Person Job Fit* mereka lebih buruk maka pada akhirnya mereka akan memilih meninggalkan perusahaan. Sedangkan teori Holland dalam (P. Robbins & A. Judge, 2008) menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan peningkatan kepuasan dalam diri karyawan.

Menurut Edwar, dalam Bangun et al., (2017) bahwa *Person Job Fit* memiliki sejumlah hasil positif dalam peningkatan kinerja, motivasi dan kehadiran. Dari data absensi pegawai di UIKL Sulawesi dari tahun 2019 sampai tahun 2022 awal ditemukan adanya penurunan jam kerja di semester

1 tahun 2022. Masalah absensi juga selalu menurun di bulan Mei setiap tahunnya. Sesuai dengan hasil penelitian Putri & Parmin, (2022) penelitian menemukan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sama halnya dengan hasil penelitian Jaya et al., (2019) menemukan bahwa *Person Job Fit* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi yang meningkatkan kemauan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Jehanzeb & Mohanty, (2018) mengatakan bahwa *Person Organization Fit* merupakan faktor penting dalam mempertahankan komitmen karyawan untuk tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang penuh tantangan. Sejalan dengan hasil penelitian Astuti, (2010) yang menemukan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibandingkan *Person Organization Fit* terhadap komitmen organisasi.

Dari pernyataan diatas hal yang ingin kita ketahui yaitu apakah *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PLN UIKL Sulawesi dan apakah komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja mereka didalam perusahaan. Sehingga perlu dilakukan sebuah penelitian terkait “Pengaruh *Person Organization Fit* dan dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi”.

1.2 Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang masalah yang telah dijabarkan lebih dulu oleh peneliti, maka peneliti dapat merumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi.
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi.
3. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi.
4. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi.
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi.
6. Apakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi.
7. Apakah pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi.
8. Manakah pengaruh yang lebih kuat antara *Person Organization Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi atau *Person Job Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* terhadap komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi.

2. Untuk menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi.
7. Untuk menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai PLN UIKL Sulawesi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Person Organizatin Fit* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

2. Bagi PLN UIKL Sulawesi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi saran untuk pimpinan PLN UIKL Sulawesi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan terhadap peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada dalam perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini terkait dengan kinerja karyawan maka terdapat beberapa batasan mengenai hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* melalui komitmen organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi proposal tesis ini, maka peneliti menyusunnya dalam empat bab, dalam setiap bab akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan bab yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan yang dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang terdiri dari tinjauan pustaka dari beberapa variabel yang menjadi landasan penelitian.

BAB III : KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan kerangka fikir dan hipotesis penelitian

BAB IV: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, dan Teknik analisis data.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian dari PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi dan hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner.

BAB VI: PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan pembahasan terkait hasil penelitian yang membahas pengaruh antar variabel berdasarkan hasil penelitian dan pengujian.

BAB VII: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian dan saran yang diberikan kepada lokasi penelitian sebagai masukan untuk pengambilan keputusan yang akan datang agar mencapai kinerja yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Bersama dengan tren demografis dan meningkatnya persaingan untuk intelijen kompetitif, perubahan radikal pada tempat kerja dan keterampilan yang dibutuhkan dari Industri 4.0 serta kebijakan kerja jarak jauh telah menciptakan badai yang sempurna untuk manajemen sumber daya manusia. Perubahan di tempat kerja berlaku tidak hanya pada cara kerja dilakukan, tetapi juga pada kehidupan sehari-hari, karena sistem organ tidak ada tanpa manusia. Oleh karena itu, mengelola karyawan sebagai manusia dan membantu mereka mengatasi badai yang sempurna ini sangatlah penting. Industri 4.0 telah memperluas kemungkinan transformasi digital dan meningkatkan kepentingannya bagi organisasi dan karyawan. Organisasi berencana untuk secara perlahan dan mantap beradaptasi dengan tantangan dan peluang yang dihadirkan oleh Industri 4.0. Pandemi COVID-19 telah menyebarkan kekacauan di hampir semua ekonomi dan bisnis global, dan SDM telah menjadi pusatnya (Potgieter, 2022).

Secara umum proses pengelolaan organisasi diawali dengan kegiatan membuat struktur organisasi, melakukan analisis, melakukan analisis jabatan, (job analysis), analisis deskripsi (job description), membuat perencanaan kebutuhan karyawan (manpower planning), penghitungan analisis beban kerja (work load analysis) dan proses pengembangan (people development). Mulai

dari melakukan analisis kompetensi yang dibutuhkan organisasi, proses pemetaan potensi yang dimiliki karyawan, membuat perencanaan karir, dan program pelatihan serta pengembangan (Arifin, 2020).

Terdapat 4 hal yang harus dimiliki oleh SDM dalam menghadapi tuntutan atau tantangan global (Arifin, 2020):

1. Melakukan analisis jabatan
2. Merencanakan kebutuhan karyawan dan merekrut calon karyawan
3. Menyeleksi karyawan
4. Memperhatikan atau menata gaji dan upah karyawan.

Seiring bertambahnya ukuran organisasi, organisasi menjadi operasi yang lebih kompleks karena tenaga kerja menjadi lebih beragam karena proliferasi produk/jasa dan pasar baru. Ada berbagai jenis pekerja karena organisasi membutuhkan individu dengan pengetahuan dan/atau keterampilan khusus yang terkait dengan produk/layanan dan pasar baru. Spesialisasi kerja biasanya mengarah pada fragmentasi tenaga kerja, menghasilkan masalah efisiensi potensial, meningkatkan tantangan upaya organisasi untuk mencapai tujuan strategis (Ross, 2021).

Menurut Harvard Business Review Analytic Services (2020), keterlibatan adalah apa yang diinginkan pemberi kerja dari pekerjanya. Kesejahteraan, di sisi lain, adalah apa yang diinginkan pekerja untuk diri mereka sendiri dan apa yang diinginkan oleh pemberi kerja yang tercerahkan untuk pekerjanya. Selanjutnya, mereka berpendapat ada kesepakatan luas bahwa keterlibatan dan kebahagiaan didorong oleh dimensi yang sama. Dalam nada yang

sama, keterlibatan karyawan adalah ikatan yang kuat antara diri sendiri dan tanggung jawab pekerjaan semacam konstruksi multidimensi di mana karyawan dapat sepenuhnya mengekspresikan diri mereka secara emosional, kognitif dan fisik. keterlibatan karyawan sebagai tingkat keterlibatan dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Ini berarti bahwa ketika seorang karyawan terlibat dengan baik, hal itu memicu reaksi dan perasaan positif terhadap organisasi, yang pada gilirannya mengarah pada tingkat komitmen yang tinggi yang mempengaruhi orang lain untuk meningkatkan produktivitas kerja; yang pada gilirannya, meningkatkan citra organisasi dan mempercepat keuntungan (Onyama, 2021).

2.1.2 *Person Organization Fit*

Person Organization Fit dipandang sebagai kecocokan antara nilai-nilai individu seseorang dan orang-orang dari organisasi tempat mereka bekerja. Kesesuaian yang baik adalah hasil dari komunikasi yang lebih baik di antara karyawan, meningkatnya prediktabilitas, ketertarikan interpersonal, dan kepercayaan dalam organisasi, dengan kepercayaan menjadikan komponen *Person Organization Fit* yang baik berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pekerja (Terri A, 2019) sejalan dengan pendapat Bowen et al., (1991) bahwa *Person Organization Fit* merupakan sebuah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen bahwa diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja ketat.

Person Organization Fit pada dasarnya berarti orang tertarik dan dipilih oleh atau organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, dan mereka meninggalkan organisasi yang tidak sesuai dengannya

menurut (Robbins & Judge, 2018) sejalan dengan pemikiran Robert N & John R, (2015) yang mengatakan bahwa jika seorang tidak sesuai dengan perusahaan wajar, mereka mungkin tidak akan Bahagia dan lebih mungkin untuk pergi segera setelah mereka dapat menemukan peluang lain yang menurut mereka lebih cocok dengan kepribadian mereka.

Dalam *Person Organization Fit* ada empat masalah di yang timbul dari pencocokan yang melibatkan organisasi yang lebih luas juga muncul dalam kepegawaian (Herbert G et al., 2019) yaitu:

- a. Nilai-nilai organosasi
- b. Tugas pekerjaan baru
- c. Banyak pekerjaan, dan
- d. Pekerjaan masa depan

Efek dari ketidakcocokan antara seorang karyawan dan organisasi pada nilai-nilai bisa sangat kuat, mengingat bahwa ketidakcocokan cenderung menghasilkan sumber daya regulasi individu, yang mengarah ke kinerja rendah dan penurunan kemampuan untuk beradaptasi. Idealnya, system kepegawaian organisasi fokus pertamanya pada *Person Job Fit* dan dari pengukuran tersebut memungkinkan sifat hubungan kerja ditentukan dan disepakati secara konkrit. Setelah persyaratan ini ditetapkan kemungkinan *Person Organizatin Fit* dapat dieksplorasi selama proses kepegawaian (Herbert G et al., 2019).

Menurut Kristof, (1996) dalam organisasi homogenitas dan heterogenitas juga dapat memiliki efek samping yang merugikan jika karyawan memiliki kesulitan berkomunikasi atau mendukung nilai-nilai

Bersama. Jadi manajer memiliki tantangan untuk mencapai tingkat optimal dari berbagai jenis *Person Organization Fit* dalam organisasi. Karena banyaknya jenis *Person Organization Fit* dan banyaknya hasil organisasi, penting untuk memahami bentuk fungsional hubungan antara kecocokan pada karakter tertentu dan karakteristik kinerja. Terdapat empat indikator pengukuran *Person Organization Fit* yaitu:

1. Kesesuaian nilai, yaitu hubungan antara nilai individu dengan nilai organisasi.
2. Kesesuaian tujuan, yaitu kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dengan pemimpin dan rekan sejawat.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan, yaitu kesesuaian antar antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan sistem dan structure organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian, yaitu kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

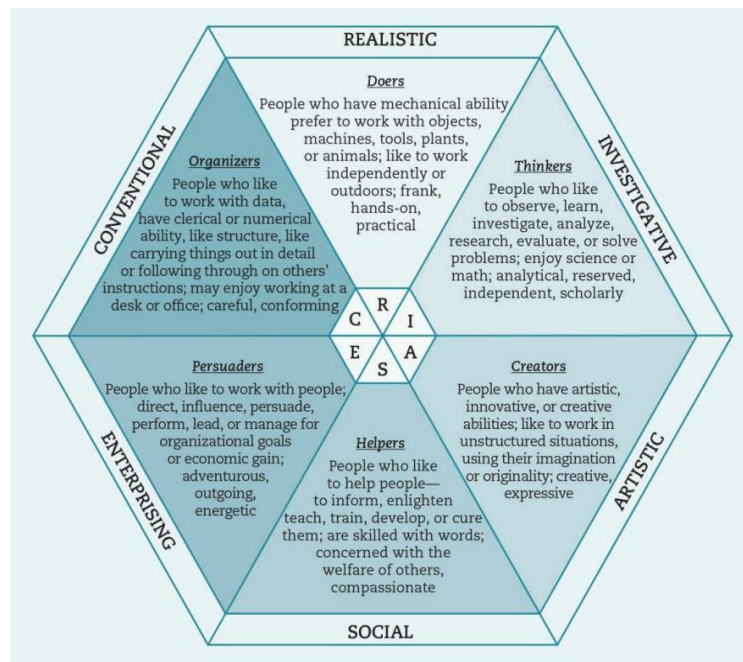
2.1.3 *Person Job Fit*

Person Job Fit atau sering disebut dengan kesesuaian kepribadia-pekerjaan adalah teori dari John Holland. Teori ini merupakan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya. Holland menyatakan bahwa Ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat (P. Robbins & A. Judge, 2008). Sedangkan menurut Terri A, (2019) menyatakan bahwa kurangnya kecocokan antara orang tersebut dan pekerjaan yang mereka lakukan secara signifikan berhubungan dengan

kelelahan kerja yang lebih tinggi dan gejala fisik. Dengan demikian, *Person Job Fit* atau kecocokan yang buruk dapat merugikan kesejahteraan karyawan. Kristof-Brown et al., (2005) mengatakan bahwa jika kecocokan orang dengan pekerjaan buruk dalam organisasi maka mereka mungkin mencoba mengembangkan keterampilannya mereka berganti pekerjaan secara internal atau bahkan diturunkan pangkatnya dan jika *Person Job Fit* mereka lebih buruk maka pada akhirnya mereka akan memilih meninggalkan perusahaan

Person Job Fit berusaha menyelaraskan karakteristik yang dimiliki individu dengan pekerjaan dengan cara yang akan menghasilkan SDM yang diinginkan. Ada empat poin penting tentang *Person Job Fit* (Herbert G et al., 2019) yaitu:

- a. Pertama, pekerjaan dicirikan oleh persyaratan mereka (misalnya, keterampilan interpersonal, pengalaman penganggaran sebelumnya) dan penghargaan yang melekat (misalnya, rencana penjualan komisi, tantangan dan otonomi)
- b. Kedua, individu dicirikan oleh tingkat kualifikasi (misalnya. Sedikit keterampilan interpersonal, pengalaman penganggaran yang luas) dan motivasi (misalnya, kebutuhan akan bayaran untuk bergantung pada kinerja, kebutuhan akan tantangan dan otonomi)
- c. Ketiga, di setiap contoh sebelumnya, masalahnya adalah tingkat kemungkinan kesesuaian atau kecocokan antara karakter pekerja dan orang tersebut.
- d. Keempat, disana adalah konsekuensi tersirat untuk setiap pelaksanaan.

Gambar 2.1**Teori Kesesuaian Pekerja**

Sumber : teori Jhon Hollan (1997)

Kristof et al. (2005) menyatakan bahwa indikator pada *Person Job Fit* adalah sebagai berikut.

- (1) Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan.
- (2) Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan.
- (3) Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut.
- (4) Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan..

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Jehanzeb & Mohanty, 2018). Allen dan Meyer (1990) mengusulkan konsep tiga dimensi sikap komitmen organisasi yaitu; afektif, normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif

mengacu pada afiliasi psikologis karyawan dan keterikatan emosional dengan organisasi. Komitmen normatif digambarkan sebagai tanggung jawab etis karyawan untuk terus bekerja dalam jangka waktu yang lama dengan organisasi. Akhirnya, komitmen berkelanjutan mengacu pada pengakuan karyawan atas biaya yang terkait dengan berhenti dari organisasi.

Komitmen karyawan adalah kualitas emosional. Komitmen muncul ketika organisasi memungkinkan pemenuhan kebutuhan manusia yang mendasarkan dan universal. Komitmen tidak dapat dikembangkan melalui argumen logis. Untuk merangsang kebutuhan ini seorang manajer atau pemimpin dengan hati dan bijak. Dalam sebuah organisasi untuk keberlangsungan organisasi yang baik seorang pemimpin harus terbuka terkait dengan pemenuhan kebutuhan agar kebijakan yang mereka rancang dapat diuji tekanannya melalui percakapan yang jujur. Pemimpin juga dapat menjelaskan masalah yang dihadapi organisasi (Michael, 2013).

Komitmen atau loyalitas organisasi biasanya dicirikan diperlakukan sebagai hubungan antara karyawan dan organisasi, dan dalam beberapa kasus dimodelkan pada asumsi bahwa itu setuju untuk manipulasi oleh pemimpin organisasi. Perspektif jaringan sosial menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya berkomitmen untuk organisasi, tetapi untuk orang-orang dalam organisasi, untuk jaringan sosial yang mereka adalah bagian. Jejaring sosial mengandalkan interaksi reguler dengan sesama pekerja, dan memang demikian tidak mudah dibentuk oleh pemimpin organisasi (Donald P, 2007).

Mengembangkan komitmen karyawan dipandang sebagai sarana utama untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan mencapai

komitmen mereka. Untuk memenuhi tujuan ini, para manajer memberi karyawan di semua tingkatan suara dalam urusan perusahaan, dan mempengaruhi pekerjaan langsung mereka, serta kepemimpinan, budaya, kebijakan, dan praktik manajemen. Hal ini tidak hanya memastikan keadilan apa yang oleh para akademisi disebut keadilan procedural tetapi memungkinkan manajemen senior untuk mengetahui apakah organisasi dan kepemimpinan mereka efektif. Manajer senior di setiap tingkat perusahaan melihat diri mereka dalam kemitraan dengan karyawan dalam upaya mengembangkan komitmen dan kinerja tinggi.

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Setiawan, (2017) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan

Kemauan karyawan untuk bekerja keras demi terciptanya tujuan perusahaan mencerminkan komitmen yang tinggi dari karyawan. Serta dapat digunakan untuk memperkirakan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2. Kesetiaan karyawan

Kesetiaan karyawan akan terlihat dengan wujud tekad dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan, dan mengamalkan tugas dan segeala sesuatunya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

3. Kebanggaan karyawan

Kebanggaan terkait dengan kepuasan diri terhadap keunggulan perusahaan. Terwujud terhadap keunggulan perusahaan.

Terwujudnya antara lain karena organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, selain itu organisasi memiliki citra dan kredibilitas yang baik di masyarakat. Juga, karyawan yakin bahwa perusahaan akan mampu terus berkembang seiring dengan majunya informasi dan teknologi.

2.1.5 Kinerja

kinerja pekerjaan secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi (Jason A et al., 2019). Timple dalam B.Uno & Lamatenggo, (2012) yang menegaskan bahwa ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Timple juga menjelaskan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.

Bernardin dan Russel dalam Fauzi & Hidayat Na, (2020) mengatakan ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan dampak interpersonal.

Permasalahan yang biasanya terjadi dalam penilaian kinerja yaitu banyak manajer yang tidak ingin terlibat dalam umpan balik yang jujur dan terus terang tentang kinerja, seringkali berhubungan dengan keengganan terhadap konflik penghindaran/penindasan terhadap hal-hal yang sulit masalah yang terkait dengan kinerja, perilaku, dan/atau

konflik karyawan yang buruk. Penekanannya adalah pada output dan hasil (sebagaimana mestinya) tetapi seringkali dengan mengorbankan proses dan orang-orang yang beroperasi dalam sistem. Salah satu contoh dari ini adalah yaitu umpan balik kinerja melalui email. Orang mencari umpan balik (positif dan negatif) dan pengembangan untuk membuat mereka sukses dalam apa yang mereka lakukan. Lebih dari sebelumnya, karyawan menginginkan kepercayaan dan kompetensi untuk bertanggung jawab atas karir (kehidupan mereka). Beberapa karyawan juga mengalami kesulitan besar dengan kata-kata 'perilaku' dan 'mengadakan'. Jelas mereka melihat intervensi apa pun dalam mencoba memperkirakan bagaimana orang harus berperilaku di tempat kerja mereka sebagai perpanjangan dari psikologi behavioris (McMahon & Carter, 2005).

Menurut McMahon & Carter, (2005) Kinerja didorong oleh beberapa aspek yaitu:

1. harapan yang jelas dari masing-masing karyawan;
2. kompetensi dan kepercayaan diri karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka;
3. lingkungan kerja yang bahagia dan aman (hubungan kerja yang berkualitas);
4. kepuasan kerja;
5. pengakuan dan penghargaan yang diberikan.

Dalam mengukur kinerja seseorang memiliki syarat-syarat yang harus di penuhi sebelumnya menurut Mutia dalam Onita Sari et al., (2020) yaitu:

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi.

2. Dapat diukur secara objektif baik secara kualitas maupun kuantitas.
3. Mengangani aspek-aspek yang relevan.
4. Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilana input, output, hasil/outcome, manfaat maupun dampak serta proses.
5. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan.
6. Efektif, dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang ditemukan antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Person-Organization Fit, Job Embeddedness</i> dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen).	Linda Puspita Sari & Irfan Helmy (2020)	Dengan menggunakan analisis data kauntitatif.	Hasil penelitian menunjukka bahwa P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, <i>job embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara P-O Fit dengan komitmen organisasional secara persial, tetapi kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara <i>Job Embeddedness</i> dengan komitmen organisasional.

2.	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> dan <i>Person Organization Fit</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.	Muhammad Alfani & Muhammad Hadini (2018)	Dengan menggunakan analisis kuantitatif.	hasil penelitiannya yaitu persepsi tentang <i>Person Job Fit</i> tidak berpengaruh pada OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi <i>Person Job Fit</i> berpengaruh terhadap OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, jika diterapkan pada asumsi bahwa itu diterapkan dengan benar dalam proses rekrutmen karyawan dalam bentuk aplikasi analisis pekerjaan, pekerjaan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, serta penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan. Selanjutnya <i>Person Organization Fit</i> sangat sesuai untuk mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan. Persepsi OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	<i>Pengaruh Person Organization Fit</i> (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)	Siska Kristin Sugianto, Armanu Thoyib dan Noermijati (2012)	menggunakan analisis kuantitatif <i>Eksplanatori</i> .	hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan <i>Person Organization Fit</i> terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen pegawai serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen pegawai. Selain itu terdapat hubungan secara tidak langsung antara <i>Person Organization Fit</i> terhadap komitmen pegawai, baik melalui motivasi kerja maupun kepuasan kerja.
4.	Model <i>Person Organization Fit</i> (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	Sih darmi Astuti (2010)	Dengan menggunakan analisis kuantitatif	Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Person Organization Fit</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dan kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi (khususnya komitmen afektif dan komitmen kesinambungan) memiliki

				pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan daripada kepuasan kerja dan <i>Person Organization Fit</i> .
5.	Pengaruh <i>Person Job Fit (Pj-Fit)</i> dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)	Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, & Devi Rusvitawati (2019)	Dengan menggunakan analisis kuantitatif.	Adapun hasil penelitiannya yaitu <i>Person Job Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>Person Job Fit</i> maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. <i>Person Job Fit</i> dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>Person Job Fit</i> dan Pendidikan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
6.	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .	Ollani Vabiola Bangun, I Wayan Gede Supartha, & Made Subudi (2017)	Dengan menggunakan analisis kauntitatif	Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Person-Job Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, <i>Person Organization Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Implikasi praktis dari penilaian ini adalah membantu organisasi untuk merekrut dan memiliki standar evaluasi yang baik sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.
7.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung <i>Person Job Fit</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Afektif sebagai Mediating pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun	Sunardi & Veronika Agustini Srimulyani (2020)	Dengan menggunakan analisis kauntitatif	Adapun hasil penlitian menunjukkan <i>Person Job Fit</i> secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, <i>Person Job Fit</i> berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>Person Job Fit</i> secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai mediasi parsial.

8.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta.	Heri Ginanjar dan Berliana (2022)	Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,427 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,858 dengan kriteria baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,465 + 0,849X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%.
9.	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening.	Rizqi Anggraheni Rasito Putri dan Parmin (2022)	Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, uji Sobel dan analisis jalur	Adapun Hasil yang didapatkan yaitu <i>Person Organization Fit</i> tidak secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja. <i>Person Job Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. <i>Person Organization Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap komitmen organisasional. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap Organizational Commitment.