

Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

I Kadek Dean Widyana¹, I Wayan Bagia²

¹Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 September 2021

Received in revised form 1

October 2021

Accepted 16 October 2021

Available online 4 August 2022

Kata Kunci:

kinerja, kepuasan kerja,

person-job fit

ABSTRAK

Peneiltian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh: 1) person-job fit dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) person-job fit terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) person-job fit terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Indra Candra dan objeknya adalah person-job fit, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT BPR Indra Candra dengan mengambil seluruh populasi berjumlah 200 karyawan, jumlah sampel sebesar 133 karyawan dan objeknya adalah person-job fit, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) person-job fit dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan pengaruh sebesar 93,60%, (2) person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hubungan pengaruh sebesar 95,70%, (3) person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan pengaruh sebesar 46,60%, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan pengaruh sebesar 46,40% pada PT BPR Indra Candra.

ABSTRACT

This study aims to obtain tested explanatory findings about the effect of: 1) person-job fit and work satisfaction on employee performance, (2) person-job fit on work satisfaction, (3) person-job fit on employee performance, and (4) work satisfaction for employee performance at PT BPR Indra Candra. The research design used is a causal quantitative. The subject of this study were all of the employees in PT BPR Indra Candra, and the objects were: person-job fit, work satisfaction and employee's performance. This research was conducted at PT BPR Indra Candra by taking the entire population of 200 employees, the sample of 133 employees, and the objects were person-job fit, work satisfaction, and employee performance. The results of this study are as follows: (1) person-job fit and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance with an influence relationship of 93.60%, (2) person-job fit has a positive and significant effect on job satisfaction with an influence relationship of 95.70%, (3) person-job fit has a positive and significant effect on employee performance with an influence relationship of 46.60%, and (4) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with an influence relationship of 46.40% at PT BPR Indra Candra.

Key word: employee performance, person-job fit, work satisfaction

Pendahuluan

Pada era globalisasi persaingan makin dirasakan makin ketat. Ketatnya persaingan tersebut mengharuskan tiap perusahaan memberi perbaikan pada tiap bagian yang berhubungan pada perusahaan tersebut supaya perusahaan bisa mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya. Salah satu komponen terpenting dalam pencapaian suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Prestasi sepenuhnya tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dalam perusahaan memberikan kontribusi untuk setiap olahraga dan keinginan ini. Setiap operasi organisasi membutuhkan mimpi yang ditetapkan untuk diselesaikan tepat waktu, dan untuk mencapai keinginan tersebut, diperlukan kontrol yang tepat

¹ Corresponding author.

E-mail: ikadekdeanwidyana@undiksha.ac.id, wayan.bagia@undiksha.ac.id

atas aset manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. semakin baik talenta aset manusia, makin tinggi hasil akhir, makin rendah SDM yang menyenangkan, makin rendah konsekuensi yang dieksekusi. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan lembaga keuangan bank yang melayani penyerahan simpanan didalam tabungan, deposito, serta dalam wujud lain. Karakteristik BPR bukan saja efektif untuk melakukan penyaluran kredit terhadap pemasar mikro, kecil dan menengah, namun untuk melayani simpanan pada masyarakat umum. BPR mudah ditemukan di kota-kota kecil hingga daerah terpencil. Karena awalnya BPR lebih fokus melayani jaringan, terutama yang berada di daerah yang jauh, hingga saat ini bank umum belum bisa menjangkau mereka sepenuhnya. Salah satu BPR yang ada di wilayah diantaranya (1) PT BPR Pedungan, (2) PT BPR Lestari, dan (3) PT BPR Indra Candra.

Berdasar atas perolehan pengamatan langsung yang sudah dilaksanakan di 3 bank perkreditan rakyat yakni (1) PT BPR Pedungan, (2) PT BPR Lestari, dan (3) PT BPR Indra Candra, terlihat bahwa PT BPR Indra Candra belum mencapai standar kinerja organisasi yang sudah ditetapkan dari perusahaan. Hal tersebut bisa diperhatikan berdasar Tabel 1.

Tabel 1.

Kinerja Organisasi BPR Kredit Pedungan, Lestari dan Indra Candra Periode Desember 2019

| Nama Perusahaan | Unit Kerja | Standar Kinerja/Bulan (Rp) | Pencapaian Kinerja/Bulan (Rp) | Kategori Kinerja |
|---------------------|-------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------|
| PT BPR Pedungan | Kredit | 2.730.000.000,- | 2.809.970.000,- | Tercapai |
| | Tabungan Deposito | 2.520.000.000,- | 2.601.475.000,- | |
| PT BPR Lestari | Kredit | 2.848.000.000,- | 2.859.304.000,- | Tercapai |
| | Tabungan Deposito | 2.100.000.000,- | 2.142.277.000,- | |
| PT BPR Indra Candra | Kredit | 2.500.000.000,- | 1.500.000.000,- | Belum Tercapai |
| | Tabungan Deposito | 2.500.000.000,- | 1.500.000.000,- | |

Data pada Tabel 1. menunjukkan bahwa PT BPR Indra Candra belum bisa tercapainya target kinerja organisasi dikarenakan capaian kinerja masih dibawah standarisasi. Maka dari itu, inilah alasan melakukan penelitian pada PT BPR Indra Candra. PT BPR Indra Candra ialah lembaga finansial bank yang melayani simpanan pada sujud tabungan, deposito berjangka dan aliran keuangan sebagai perusahaan komersial dan memiliki total 200 karyawan. Masing-masing perusahaan hanya bisa terus berupaya menambahkan kinerja keseluruhan personelnnya dalam rangka tercapainya sasaran perusahaan. Kinerja karyawan harus menjadi perhatian pokok perusahaan dalam mengenal kesanggupan karyawan dikarenakan kinerja karyawan nantinya bisa berkaitan secara langsung pada kinerja sebuah organisasi. Ada dua variabel yang memberi pengaruh kinerja karyawan yakni *person-job fit* dan kepuasan kerja. Pernyataan itu didukung teori Sulistiyani (dalam Ratnaningsih, 2018) menjelaskan jika *person-job fit* meningkat dan kepuasan kerja staff kian meninggi nantinya membuat kinerja staff meningkat. Selain itu juga dipertegas oleh hasil pengamatan empirik Kristianto (2010) menyebutkan jika *person-job fit* dan kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan.

Hasil dari observasi awal yang dilaksanakan terhadap 10 karyawan di PT BPR Indra Candra menegaskan bahwa kinerja pekerja belum mencapai standar kinerja. Berdasarkan data standar kinerja memperlihatkan bahwa karyawan PT BPR Indra Candra yang di observasi awal, itu hampir 80% karyawan belum mencapai standar kinerja, 40% pada bagian kredit dan 40% pada bagian tabungan deposito, serta hanya 20% yang mencapai standar kinerja. Informasi kinerja pekerja bisa dengan memperhatikan tabel 2.

Rendahnya *person-job fit* karyawan pada PT BPR Indra Candra sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Rendahnya *person-job fit* karyawan pada PT BPR Indra Candra sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Rendahnya *person-job fit* karyawan dapat dilihat pada observasi awal dari 10 karyawan yang menyatakan bahwa tipe kepribadian yang dimiliki seorang staff tidak tersesuaian terhadap jenis pekerjaan yang dilaksanakan, misalnya pada staff bernama Komang Angga tipe kepribadiannya pendiam namun diletakkan pada bagian kredit. Oleh karena itu *person-job fit* perlu ditingkatkan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Rendahnya kinerja karyawan di pengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang kurang. Kepuasan kerja sebagai langkah dalam mengetahui diri mereka atau jenis pekerjaan mereka, biasanya menyangkut tentang senang atau tidaknya seseorang pada pekerjaan mereka. Sangat penting ketika perusahaan pada usaha melihat keperluan karyawan mereka bisa menjadi pendorong melalui taraf rasa puas yang besar dan tentunya bisa memberi peningkatan kinerja karyawan itu. Informasi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2.

Data Kinerja Karyawan pada PT BPR Indra Candra Periode November 2019

| No | Nama Karyawan | Unit Kerja | Standar Kinerja (Rp) | Pencapaian Kinerja (Rp) | Kategori |
|--------|---------------|-------------------|----------------------|-------------------------|----------------|
| 1. | KA | Kredit | 200.000.000,- | 158.124.000,- | Belum Tercapai |
| 2. | KS | Kredit | 200.000.000,- | 159.500.000,- | Belum Tercapai |
| 3. | LH | Kredit | 200.000.000,- | 200.000.000,- | Tercapai |
| 4. | TW | Kredit | 200.000.000,- | 155.000.000,- | Belum Tercapai |
| 5. | FS | Kredit | 200.000.000,- | 165.000.000,- | Belum Tercapai |
| 6. | KI | Tabungan Deposito | 150.000.000,- | 105.500.000,- | Belum Tercapai |
| 7. | YE | Tabungan Deposito | 150.000.000,- | 108.710.000,- | Belum Tercapai |
| 8. | PS | Tabungan Deposito | 150.000.000,- | 100.500.000,- | Belum Tercapai |
| 9. | AA | Tabungan Deposito | 150.000.000,- | 100.410.000,- | Belum Tercapai |
| 10. | LM | Tabungan Deposito | 150.000.000,- | 150.000.000,- | Tercapai |
| Jumlah | | | 1.750.000.000,- | 1.324.684.000,- | Belum Tercapai |

Tabel 3.

Data Tingkat Kehadiran Karyawan PT BPR Indra Candra

| No | Nama Karyawan | Batas Toleransi | Aturan Kerja | | | Jumlah Pelanggaran | Kategori Disiplin |
|--------|---------------|-----------------|------------------|-------------|------------|--------------------|-------------------|
| | | | Datang Terlambat | Tidak Hadir | Penampilan | | |
| 1. | KA | 3 Kali | 3 | - | 1 | 4 | Rendah |
| 2. | KS | | 2 | 1 | - | 3 | Rendah |
| 3. | LH | | 2 | 1 | - | 3 | Rendah |
| 4. | TW | | 2 | 2 | - | 4 | Rendah |
| 5. | FS | | 2 | 2 | - | 4 | Rendah |
| 6. | SR | | 3 | 1 | - | 4 | Rendah |
| 7. | YE | | 2 | 1 | - | 3 | Rendah |
| 8. | PS | | 3 | - | 1 | 4 | Rendah |
| 9. | AA | | 2 | 2 | - | 4 | Rendah |
| 10. | LM | | 2 | 1 | 2 | 5 | Rendah |
| Jumlah | | | | | | 38 | Rendah |

Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberi pengaruh pada daya kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat pada tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan bahwa batas toleransi pelanggaran rata-rata sebesar 3 kali, namun realitanya jumlah pelanggaran sebesar 38, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah yaitu rendahnya tingkat kehadiran dalam korporasi, menginginkan kepentingan kritis dari kendali korporasi, karena melanggar kebijakan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan proses karyawan pada PT BPR Indra Candra masih rendah. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dilihat dari kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan, kurang fokus dalam bekerja, dan kurang jujur dalam bekerja.

Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal karyawan yang kurang. Selain kepuasan kerja, rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal karyawan yang kurang. Rendahnya komunikasi internal karyawan berdampak dalam kinerja atas tiap-tiap staff yang menjadikan kinerja mereka semakin kebawah. Masalah yang terjadi pada PT BPR Indra Candra mengenai komunikasi internal yaitu terjadinya konflik internal baik karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Manullang (2001) menyatakan "Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi, percakapan yang berperan sebagai *hyperlink* dalam rantai koordinasi antar karyawan, dengan percakapan yang akurat dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat segera mempercepat tujuan perusahaan". Dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan kenyataan rendahnya kinerja karyawan di PT BPR Indra Candra diduga karena rendahnya kesesuaian peran kerja dan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, serta komunikasi internal yang masih kurang. Teridentifikasi berbagai masalah yang berlangsung di PT BPR Indra Candra sebagai berikut. (1) Kinerja karyawan PT BPR Indra Candra individu per karyawan belum mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini bisa diperhatikan berdasarkan hasil kinerja yang tidak memenuhi standar perusahaan. (2) Kurangnya *person-job fit* yang dilakukan oleh PT BPR Indra Candra masih dalam kategori tidak sesuai. Hal ini dilihat dari hasil

person-job fit yang dimiliki karyawan tidak sesuai terhadap penempatan kerja yang diberi dari PT BPR Indra Candra. (3) Kurangnya kepuasan kerja yang dilakukan oleh PT BPR Indra Candra masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat dari hasil tingkat kedisiplinan karyawan PT BPR Indra Candra. (4) Kurangnya komunikasi internal yang dilakukan oleh PT BPR Indra Candra masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat dari terjadinya terjadinya konflik internal baik karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Kajian studi ini difokuskan didalam mengkaji permasalahan *person-job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. Dilihat berdasar permasalahan penelitian, bisa dinyatakan perumusan masalah yakni (1) Bagaimana pengaruh *person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. (2) Bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. (3) Bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. (4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. Tujuan atas tinjauan ini yakni dalam mendapatkan penjelasan yang diujikan tentang pengaruh: (1) *Person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. (2) *Person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. (3) *Person-job fit* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. (4) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. Perolehan dari tadi ini diharap bisa memberi dua manfaat yakni: (1) Manfaat teoritis, diharap bisa bermanfaat untuk informasi yang diberikan pada bagian manajemen SDM yang berguna, terutama berkaitan dengan pengaruh person job Fit dan kepuasan kerja pada kinerja pekerja. Hasil dari tinjauan ini pun bisa diharap mampu dijadikan panduan dalam kajian lebih lanjut. (2) Manfaat Praktis, diharap bisa memberikan kontribusi untuk PT BPR Indra Candra selaku materiil dalam mempertimbangkan pengambilan dan penentuan sebuah keputusan berkaitan dengan person job Fit serta kepuasan kerja supaya bisa memberi peningkatan kinerja karyawannya.

Metode

Studi ini mempergunakan desain studi kuantitatif kausal yang dipergunakan untuk memperoleh penjelasan yang teruji tentang kesesuaian pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra. Studi kausal adalah desain studi yang berusaha untuk memutuskan hubungan dan dampak dari satu variabel pada variabel yang berbeda. Senada dengan Sugiyono (2010) kausalitas bisa dilaksanakan melalui cara seperti: (a) perumusan permasalahan, (b) landasan teori, (c) perumusan hipotesis, (d) terlibat dalam studi, (e) mengumpulkan fakta dan menganalisis statistik, dan (f) menyusun laporan dan menyimpulkan.

Studi ini dilakukan dalam mengenal dampak *person-job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT BPR Indra Candra. Variabel pada studi ini yakni variabel X1 atau variabel bebas pertama yaitu *person-job fit*, variabel X2 atau variabel bebas kedua yaitu kepuasan kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan. Karyawan PT BPR Indra Candra menjadi subyek pengamatan, sedangkan objek pengamatan yaitu *person-job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi pada tinjauan ini ialah semua pegawai PT BPR Indra Candra dengan total 200 orang, Sedangkan sampel dalam penelitian ini wajib mempergunakan teknik yang pasti berdasarkan perhatian yang terdapat didalam teknik mengambil sampel ini pengkaji memakai rumusan slovin (Umar, 2005). Berdasarkan perhitungan rumus slovin, total sampel adalah 133 dari divisi perusahaan komersial PT BPR Indra Candra. Metode mengambil sampel yakni berdasar setiap subpopulasi yang didapat dengan mencakar berdasar pada proporsi keragaman personel di setiap sub-populasi. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya. Jenis informasi yang dipergunakan pada pengamatan ini ialah data primer, yakni data yang didapat langsung pada sumber utama, bisa dengan kuesioner maupun hasil wawancara serta pengisian apa yang biasa diselesaikan melalui peneliti (Umar, 2004). Sumbernya data ada pada karyawan PT BPR Indra Candra. Data jawaban kuesioner kinerja karyawan diisi oleh atasannya, sedangkan *person-job fit* dan kepuasan kerja diisi oleh karyawan PT BPR Indra Candra.

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan catatan dalam pengamatan ini diubah menjadi kuesioner. Kuesioner sebagai upaya mengumpulkan fakta yang dilaksanakan melalui langkah memberi pernyataan yang ditulis untuk responden dalam menjawabnya. Kuesioner digunakan untuk mencapai catatan tentang kecocokan karakter-proses, kepuasan kerja, dan kinerja pekerja. Untuk mengolah informasi yang telah dikumpulkan digunakan mesin skoring, dimana dalam jawaban pertanyaan diberi skor menggunakan skala ordinal. Instrumen yang dipergunakan pada pengujian ini yakni kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dalam dibagikan kepada responden (pegawai BPR Kredit Pedungan). Pencatatan arsip sebagai instrumen rangkaian data dalam bentuk meja kerja, dan wawancara sebagai perangkat rangkaian statistik dalam bentuk petunjuk wawancara. Kuesioner selaku instrumen deret data ordinal sebagai jabaran atas indikator-indikator variabel ketika belum digunakannya dalam melakukan

pengumpulan informasi di lapangan perlu dulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas mengacu pada sampai dimana perangkat bisa dipergunakan dalam melakukan pengukuran yang harus diukur, sementara keandalan mengacu kembali sampai dimana alat pengukuran bisa bergantung maupun diandalkan. Uji Validitas ialah derajat yang memperlihatkan tahapan-tahapan validitas sebuah instrumen. Perangkat yang sah mempunyai validitas tinggi. Suatu instrumen metode yang kurang sah ini mempunyai validitas yang rendah (Arikunto, 2006). Teknik uji coba yang dipergunakan dalam pengujian validitas ini ialah teknik pengkorelasi melalui koefisien korelasi kedua produk. Kriteria-kriteria pengujian validitas instrumen dapat diuraikan sebagai berikut. (1) Soal dinyatakan valid jika $p\text{-value} < \alpha$ (α) 0,05 dengan begitu butir instrumen dinyatakan valid. (2) Item instrumen dinyatakan tidak valid jika $p\text{-value} > \alpha$ (α) 0,05 dengan begitu objek alat dinyatakan tidak valid. Sedangkan pengujian reliabilitas dikaitkan dengan masalah kepercayaan di dalam instrumen penelitian. Ridwan (2011), menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan dapat diandalkan atau reliabel jika jawaban responden berdasar pernyataan teratur maupun kuat dari waktu ke waktu. Sebuah alat dinyatakan reliabel jika mencukupi standar uji keandalan alat tersebut melalui penggunaan taraf signifikansi 5%. Keandalan alat uji coba dalam uji coba ini dapat dilakukan secara internal. Sugiyono (2010), menyatakan bahwa pengujian keandalan bagian dalam dari alat dapat diselesaikan melalui penggunaan teknik potong setengah, yaitu pengujian keandalan internal yang dicapai dengan bantuan teknik benda-benda instrumen ke dalam perusahaan (tidak biasa atau bahkan), kemudian dijumlahkan, mencari korelasi, dan kemudian dianalisis dengan sistem koefisien korelasi Spearman Brown. setelah mendapatkan koefisien korelasi, selanjutnya (reliabilitas internal) dihitung dengan menggunakan metode Sugiyono. Standar suatu instrumen riset dinyatakan reliabel melalui penggunaan teknik ini, jika koefisien reliabilitas (r_i) $> 0,60$. uji coba reliabilitas angket menjadi diuji menggunakan bantuan paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 16.0 For windows.

Teknik analisis data dalam pengamatan ini menggunakan analisis arah, yaitu evaluasi yang digunakan untuk menyelidiki pola hubungan tidak langsung. evaluasi jalur pengembangan berganda Evaluasi regresi yang menggambarkan pengaruh variabel yang tidak bias terhadap variabel yang diputuskan secara tidak langsung (Irianto, 2012: 283). Evaluasi ini digunakan untuk menentukan hasil keseluruhan dan langsung dan tidak langsung dari variabel *person-job fit* dan kepuasan kerja pada kinerja pekerja di PT BPR Indra Candra. Terdapat cara dalam pengubahan record ordinal dijadikan statistik interval dengan metode interval berurutan (method of internal successive) yakni: (1) Mengambil informasi ordinal otentik dari kuesioner, (2) Dalam tiap pertanyaan, menghitung jawaban dalam tiap kelas jawaban dan soal pertanyaan yang mendasarinya. (3) Menghitung biaya Z (distribusi meja) untuk perkiraan, dan informasi > 30 perkiraan ke wilayah di bawah kurva sehari-hari. (4) Hitung nilai kerapatan untuk ide dengan bantuan masuk ke nilai dalam sistem distribusi biasa. (5) Menghitung biaya skala. (6) Penentuan skor transformasi (nilai dalam skala interval). Terdapat penganalisisan jalur pada studi ini dilaksanakan dengan tahapan yaitu: (1) Menentukan struktur hubungan antar variabel terutama berdasarkan diagram kerangka. (2) Berdasarkan statistik saat ini, menghitung koefisien korelasi itu mudah.

Hasil dan Pembahasan

Hasil studi mencakup hasil analisis deskriptif yang akan disajikan data mengenai variabel mandiri dari penelitian yaitu *person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra seperti nampak pada tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Analisis Deskriptif

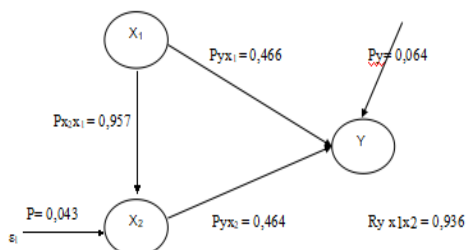
| No | Variabel | Skor | Kategori |
|----|-----------------------|-------|--------------|
| 1. | <i>Person-job fit</i> | 2.728 | Tinggi |
| 2. | Kepuasan Kerja | 2.668 | Cukup Tinggi |
| 3. | Kinerja | 3.135 | Cukup Tinggi |

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 2. menunjukkan bahwa variabel *person-job fit* tergolong dalam kategori tinggi, serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra tergolong dalam kategori cukup tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedepannya *person-job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT BPR Indra Candra perlu ditingkatkan ke jenjang tingkat yang lebih tinggi dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan, mengawasi kedisiplinan karyawan, dan memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan. Selanjutnya hasil hitung yang dibuat dengan cara memasukkan angka pada setiap variabel yang terlebih dahulu mengubah informasi ordinal menjadi informasi interval. konsekuensi berdasarkan perhitungan evaluasi mata kuliah statistik penggunaan SPSS 16.0 untuk program windows, hasil perhitungan SPSS pada tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Perhitungan Statistik Pengaruh *Person-job fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Indra Candra

| Parameter | Koefisien | p-value | Alpha | Keputusan | Simpulan |
|--------------------|-----------|---------|-------|------------|--|
| Ry _{x1x2} | 0,936 | 0,000 | 0,05 | Menolak Ho | X ₁ dan X ₂ berpengaruh terhadap Y |
| Py _{x1} | 0,466 | 0,000 | 0,05 | Menolak Ho | X ₁ berpengaruh terhadap Y |
| Py _{x2} | 0,464 | 0,000 | 0,05 | Menolak Ho | X ₂ berpengaruh terhadap Y |
| Px _{1x2} | 0,957 | 0,000 | 0,05 | Menolak Ho | X ₁ berpengaruh terhadap X ₂ |
| Py | 0,064 | - | - | - | Pengaruh variabel lain terhadap Y |
| P | 0,043 | - | - | - | Pengaruh variabel lain terhadap X ₂ |

Pengaruh setiap variabel *person-job fit*, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh *Person-job fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Indra Candra

Pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ dan X₂ terhadap Y dalam pengamatan ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Sumbangan Pengaruh *Person-job fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Indra Candra

| Keterangan | Besar Sumbangan | Persentase |
|--|-----------------|------------|
| Besar sumbangan pengaruh langsung X ₁ terhadap Y | 0,217 | 21,70% |
| Besar sumbangan pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₂ | 0,444 | 44,40% |
| Besar sumbangan pengaruh total X ₁ terhadap Y | 0,661 | 66,10% |
| Besar sumbangan pengaruh langsung X ₂ terhadap Y | 0,215 | 21,50% |
| Besar sumbangan pengaruh total X ₁ dan X ₂ terhadap Y | 0,876 | 87,60% |
| Besar sumbangan pengaruh lain X ₁ dan X ₂ terhadap Y | 0,124 | 12,4% |
| Total | 1,000 | 100,00% |

Temuan Pengaruh pengamatan pada tabel 4. menunjukkan bahwa *person-job fit* dan kebanggaan kerja pekerja memiliki pengaruh yang luar biasa dan cukup besar terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. Pengaruh langsung *person-job fit* terhadap kinerja karyawan melalui employee process pride sebesar 93,60%. Pengaruh jas kerja pria atau wanita terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan proses karyawan adalah 87,60%, hubungan antara pengaruh variabel lain terhadap kinerja pekerja adalah 12,40%. variabel berbeda yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja adalah pembayaran kembali, motivasi kerja, dan pelatihan tugas (Hasibuan, 2009). Temuan ini memberikan kontribusi bahwa *person-job fit* dan kepuasan kerja berperan dalam upaya mendukung kinerja karyawan di PT BPR Indra Candra. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa variabel *person-job fit* dan kepuasan aktivitas berpengaruh secara luas dan menguntungkan terhadap kinerja keseluruhan insan PT BPR Indra Candra. Temuan ini didukung oleh Sulistiyani (dalam Ratnaningsih, 2018) yang menyatakan bahwa jika *person-job fit* berlebihan dan kepuasan kerja pekerja berlebihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga ditunjukkan oleh pengaruh studi empiris yang dilakukan oleh Kristianto (2010) yang menyatakan bahwa *person-job fit* dan activity pride berpengaruh efektif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian-penelitian tersebut diketahui bahwa *person-job fit* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. *Person-job fit* mempengaruhi kinerja karyawan PT BPR Indra Candra dilihat dari sudut pandang keterampilan yang dimiliki karyawan, pengetahuan kerja karyawan, latar belakang pendidikan karyawan. Rendahnya *person-job fit* ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya pihak manajemen PT BPR Indra Candra melakukan melihat kecocokan kepribadian calon karyawan dengan pekerjaan yang ditawarkan sehingga nantinya karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan.

Temuan hasil penelitian pada Tabel 4. menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh langsung *person-job fit* terhadap kepuasan tugas adalah 95,70%, pentingnya pengaruh character-job fit terhadap kesenangan aktivitas adalah 91,50%. hubungan antara pengaruh variabel yang berbeda terhadap kesenangan kerja adalah 8,50%. Variabel lain yang

dianggap berpengaruh pada kebanggaan kerja adalah kemungkinan untuk kemajuan, keuntungan/upah, situasi kerja, dan komunikasi (As'ad, 2001). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh baik dan signifikan terhadap kepuasan proses insan PT BPR Indra Candra. determinan ini dibagi menjadi faktor eksternal dan internal (Spector, 2003). elemen luar yang berbicara dengan lingkungan sekitar pekerjaan bersama dengan karakteristik aktivitas yang memberikan materi isi dan tanggung jawab inti dari suatu pekerjaan. faktor internal didiagnosis yang meliputi kepribadian, jenis kelamin, usia dan subkultur. kesesuaian tugas bagi karyawan juga dapat menjadi masalah yang mendukung kepuasan kerja. Kesesuaian aktivitas bagi personel dapat dilihat dari kemampuan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan terkait dengan kewajiban pekerjaannya atau biasa disebut *person-job fit*. Konsekuensi studi empiris yang dilakukan melalui (Amelinda, 2018) menyebutkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerja. Dari penelitian diketahui bahwa *person-job fit* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka yang harus dilakukan oleh PT BPR Indra Candra yaitu dengan mengadakan test psikologi untuk calon karyawan baru sehingga karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja.

Temuan pengaruh pengamatan pada tabel 4. menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh yang baik dan luas terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. Pengaruh langsung *person-job fit* terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan sebesar 46,60%, kontribusi *person-job fit* terhadap kinerja pekerja sebesar 21,70%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. Temuan ini mendukung teori Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa jika pekerjaan seseorang sesuai dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian empiris yang dilakukan Jaya (2019) mengungkapkan bahwa job fit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. Kecocokan orang-pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan PT BPR Indra Candra dilihat dari sudut pandang keterampilan yang dimiliki karyawan, pengetahuan kerja karyawan, latar belakang pendidikan karyawan. Rendahnya *person-job fit* ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya solusi yang diambil oleh pihak manajemen PT BPR Indra Candra melakukan melihat kecocokan kepribadian calon karyawan dengan pekerjaan yang ditawarkan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Indra Candra.

Temuan hasil penelitian tabel 4. menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46,40%, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 21,50%. Penempatan ini mendukung ide Ivancevich and Konopaske (2006) yang menyatakan bahwa jika seorang pekerja diberi imbalan atas kinerja yang baik dan jika penghargaan itu dianggap jujur melalui pekerja, maka kesenangan aktivitas akan meningkat. ini mungkin pada akhirnya memiliki efek yang luar biasa pada kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian empiris Judge (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh kualitas yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Dari studi, jauh diakui bahwa kebanggaan tugas berdampak pada kinerja karyawan. Maka yang harus dilakukan oleh PT BPR Indra Candra yaitu memberikan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan sarana dan prasarana yang menunjang.

Penelitian ini ingin mengetahui peran dari *person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa *person-job fit* dan kepuasan kerja berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. Oleh karena itu, PT BPR Indra Candra harus menindaklanjuti penelitian ini, apabila tidak ditindaklanjuti penelitian ini maka dalam jangka panjang kinerja karyawan akan menurun, sehingga lama kelamaan perusahaan bisa mengalami kebangkrutan. *Person-job fit* ditingkatkan dengan cara (1) perusahaan mengadakan test psikologi yang lebih mendalam dan berskala untuk mengetahui kondisi kesesuaian karyawan, dan (2) mencocokkan kompetensi yang dimiliki dengan pekerjaan. Kepuasan ditingkatkan dengan cara (1) berkomunikasi yang baik dengan karyawan, dan (2) memberikan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan sarana dan prasarana yang menunjang. Kendala yang peneliti alami dalam melakukan studi ini yakni saat pengisian kuesioner karyawan PT BPR Indra Candra. Dimana karyawan PT BPR Indra Candra tidak membaca dengan benar tetapi langsung mengisi dikarenakan pekerjaan karyawan masih banyak yang belum terselesaikan. Selain itu, subjek penelitian ini diharapkan pada sektor lain selain bank karena untuk menguji kehandalan dalam pengujian.

Simpulan dan saran

Dari hasil studi serta pembahasan, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. (1) *Person-job fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra

Candra. Temuan ini memberikan arti bahwa *person-job fit* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT BPR Indra Candra. (2) *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT BPR Indra Candra. Temuan ini memiliki arti bahwa *person-job fit* berperan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan PT BPR Indra Candra. (3) *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BPR Indra Candra. Temuan ini memiliki arti bahwa *person-job fit* berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BPR Indra Candra. Temuan ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT BPR Indra Candra. Berdasarkan hasil kajian, dialog dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut. (1) Untuk organisasi, sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kesesuaian pekerjaan dan kesenangan tugas, karena penelitian membuktikan bahwa kesesuaian pekerjaan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pekerja. kecocokan orang-pekerjaan dikembangkan dengan menggunakan (a) Perusahaan melakukan pemeriksaan psikologis dengan intensitas ekstra dan mengungkapkan untuk menentukan situasi personel. (b) dalam membentuk kemampuan yang dimiliki dengan proses. Selain *person-job fit*, variabel kepuasan kerja juga perlu diperhatikan. Kebanggaan dipercepat dengan cara (a) memberikan keuntungan sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan, dan (b) menghadirkan lingkungan dan lingkungan yang aman di samping memberikan pusat-pusat bantuan dan infrastruktur. Oleh karena itu, *person-job fit* dan kepuasan proses yang berlebihan akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. (2) Untuk peneliti lebih lanjut yang ingin tahu tentang menganalisis elemen yang sebanding, terutama kesesuaian orang-pekerjaan, kesenangan tugas dan kinerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan studi ini melalui penggunaan penelitian yang lebih luas. Selain itu, diperkirakan juga akan diamati berbagai variabel yang diduga kuat berpengaruh terhadap kinerja pekerja, yaitu motivasi kerja, pendidikan dan pendidikan, peran manajemen, kondisi lingkungan, dan budaya organisasi.

Daftar Rujukan

- Amelinda, E. 2018. pengaruh waktu maserasi terhadap aktivitas antioksidan ekstrak Rimpang Temulawak (Curcuma Xanthorrhiza Roxb). *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Pangan* 7(4):165-74.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2001. *Seri ilmu SDM; Psikologi industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Hakim, Rustam. 2012. *Komponen perancangan arsitektur lansekap (Edisi Kedua)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., and R. Konopaske. 2006. *Perilaku dan manajemen organisasi. Penerjemah: Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2012. *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kristianto, Dian. 2010. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Study kasus pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Manajemen* 3(2):1-10.
- Kristof-Brown, A. L., R. D. Zimmerman, and E. C. Johnson. 2005. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology* 58(2):281-342.
- Manullang, Marihot. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Ranupandojo, H., and Suad Husnan. 2002. *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPF.
- Ratnaningsih, Ika Zenita. 2018. Hubungan antara person job-fit dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati* 7(1):73-79.
- Spector, P. E. 2003. *Industrial organizational psychology research and practice*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: CV Umar, Husein. 2005. *Sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.