

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berguna untuk mendapatkan gambaran, kerangka berpikir dan sekaligus mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti berencana untuk penelitian tentang Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan umum daerah air minum (Perumdam) Tirta Kencana Jombang.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Nama, Tahun dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Muhammad Tahir Iqbal, Waqas Latif, Wahab Naseer (2012)</i> <i>The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance</i>	<i>Person Job Fit</i> (X) <i>Employee Performance</i> (Y1) <i>Job Satisfaction</i> (Y2) <i>Job Performance</i> (Y3)	Dari 357 kuesioner 251 kembali. Tingkat responsnya adalah 70,5%.	Kepuasan kerja itu penting bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kompetensinya. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketika karyawan memiliki tanggung

Lanjutan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Nama, Tahun dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				jawab yang paling sesuai dengan kemampuannya, dia akan melakukan dengan memuaskan dan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi.
2.	<p><i>Safia Farooqui, Dr. Asha Nagendra (2014)</i></p> <p><i>The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees.</i></p>	<p><i>Person Organization fit (X)</i></p> <p><i>Job Satisfaction (Y1)</i></p> <p><i>Performance of the Employees (Y2)</i></p>	Journal review	<p>Kinerja karyawan adalah tugas dan tanggung jawab yang dibagikan kepada karyawan harus sesuai dengan keterampilannya. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja.</p> <p>Dengan upah dan manfaat yang menentukan tingkat kinerja karyawan, kecocokan kerja juga merupakan variable penting yang mengarah pada kepuasan kerja.</p> <p>Kinerja karyawan merupakan hal utama terhadap kinerja pekerjaan. Umpamanya, seseorang memiliki</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Nama, Tahun dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				tanggung jawab yang paling sesuai dengan Organisasi adalah kesesuaian nilai-nilai karyawan dan nilai-nilai organisasi
3.	<p><i>Vivi Gusriani Rahmadani Indah Rasulinta Sebayang (2017)</i></p> <p><i>The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Employee Performance among Policemen in Sumatera Utara</i></p>	<p><i>Person-Organization Fit (X1)</i></p> <p><i>Person-Job Fit (X2)</i></p> <p><i>Employee Performance (Y)</i></p>	Menggunakan 3 skala pengukuran, dan data yang dikumpulkan diperiksa dengan menggunakan analisis regresi berganda.	<p>P-O fit berhubungan positif dengan keterlibatan kerja polisi yang konsisten dengan penelitian sebelumnya. Semakin sesuai antara karakteristik polisi dengan karakteristik institusinya (PO fit), semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal ini juga diterapkan dalam hubungan Person-Job Fit dan work engagement.</p> <p>Penelitian ini menunjukkan tingkat work engagement partisipan yaitu polisi sebagian besar berada pada level sedang (98,8%) .</p>
4.	<p><i>Muhammad Alfani, Muhammad Hadinik (2018)</i></p>	<p><i>Person Job Fit (X1)</i></p> <p><i>Person Organization Fit (X2)</i></p>	<p><i>Explanatory census method.</i> Pengertian metode census ini dimana informasi dikumpulkan dari</p>	Person job fit tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada

Lanjutan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Nama, Tahun dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>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</p>	<p><i>Organization Citizenship Behavior</i> (Z)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>seluruh anggota populasi.</p>	<p>karyawan</p> <p><i>Person-organization fit</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> diterapkan dengan baik pada karyawan, maka <i>organizational citizenship behavior</i> ini semakin baik pula atau fit.</p> <p><i>Person organization fit</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p><i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5.	<p>Mujiono, (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> (<i>P-O Fit</i>) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Study Kasus di PD. Jasa Yasa Kabupaten Malang)</p>	<p><i>Person Organization Fit</i> (X1)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Komitmen Organisasi (Z)</p>	<p>Kuantitatif dengan pendekatan study kasus</p>	<p><i>Person-Organizational Fit</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Person Organizational Fit</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Nama, Tahun dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Komitmen organisasi menjadi <i>variable intervening</i> dari pengaruh <i>Person-Organizational Fit</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p><i>Anastasya Anindita (2019)</i></p> <p>Analisis Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Afektif</p>	<p>Person-Organization Fit (X1)</p> <p>Person-Job Fit (X2)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Komitmen Afektif (Z)</p>	<p>Penelitian berjenis kuantitatif, digunakan pendekatan kausalitas serta inferensial.</p>	<p>Nilai <i>outer loading</i> semua indikator valid atau memenuhi kriteria karena di atas 0,50.</p> <p>Variabel tersebut sudah mempunyai reliabilitas yang baik.</p> <p>Pengaruh signifikan pada variabel <i>person organization fit</i> terhadap kinerja pegawai.</p>
7.	<p><i>Eva F. Berahmawati, Sukaria Sinulingga, Rullanda Purnomo Wibowo (2019)</i></p> <p><i>The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit</i></p>	<p><i>Person Job Fit (X1)</i></p> <p><i>Person Organization Fit (X2)</i></p> <p><i>Employee Performance (Y)</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian <i>asosiatif</i>.</p>	<p><i>Person job fit</i> memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p><i>Person organization Fit</i> memiliki pengaruh positif dan berpengaruh</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Nama, Tahun dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance.</i>			signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	<p><i>Gunawan Eko Nurtjahjono, Umar Nimran, Muh. Al Musadieq dan Hamidah Nayati Utami. (2020)</i></p> <p><i>The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitmentkon Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees)</i></p>	<p><i>Job Characteristic (X)</i></p> <p><i>Person-Job Fit (Y1)</i></p> <p><i>Organizational Commitment (Y2)</i></p> <p><i>Employee Performance (Y3)</i></p>	<p><i>Explanatory Research</i> dengan menggunakan penelitian survei dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.</p>	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap <i>person-job fit</i> adalah positif dan signifikan.</p> <p>Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi yaitu positif dan signifikan.</p> <p>Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.</p> <p>Pengaruh <i>person-job fit</i> terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.</p> <p>Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Nama, Tahun dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9.	<p><i>Zulfiqar Ali Rajab, Riaaz Ahmed Mangi, Ikhtiar A. ghumrok (2020)</i></p> <p><i>The Impact of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Job performance: A Study Among Employees of Services Sector.</i></p>	<p>Person-Job Fit (X1)</p> <p><i>Person-Organization Fit (X2)</i></p> <p><i>Employee Job Performance (Y)</i></p>	<p>Metode kuantitatif dengan pendekatan study kasus dan diperiksa menggunakan analisis regresi berganda</p>	<p>POF berkorelasi dengan PJF sebesar 0,17. Selain itu, EJP dikorelasikan dengan PJF sebesar 0,14 dan POF dengan EJP sebesar 0,21. Selanjutnya diamati bahwa PJF memiliki faktor pengaruh yang rendah pada item (PJF2) 0,21 dan POF juga memiliki factor pengaruh yang relatif rendah pada item POF2.</p> <p>Di sisi lain, EJP konstruksi memiliki pemuatan item yang rendah pada EJP7 dan EJP8. Namun, menegaskan bahwa PJF, POF, dan EJP tidak relatif sama.</p>
10.	<p><i>Windy Delyyana Wulandari (2021)</i></p> <p><i>Linking Person Job Fit, Person Organization Fit and</i></p>	<p><i>Person-Job Fit (X1)</i></p> <p><i>Person Organization Fit (X2)</i></p> <p><i>Organizational culture (X3)</i></p>	<p>Menggunakan metode non-probability sampling, sedangkan pengambilan datanya menggunakan sampling jenuh.</p>	<p><i>Person-job fit</i> berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai</p> <p><i>Person-organization fit</i> tidak berpengaruh positif terhadap</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Nama, Tahun dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Organizational Culture to Employee Performance in Islamic Banks: The Mediating Role of Job Motivation</i>	<i>Employee Performance (Y)</i> <i>Role of Job Motivation (Z)</i>		motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan <i>Person organization fit</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Penelitian ini merupakan penelitian ulangan dari penelitian tersebut. Menurut Husein (2011) mengatakan bahwa “Penelitian replikasi adalah pengulangan dari eksperimen dasar. Hal ini diperlukan karena replikasi dapat memberikan taksiran kekeliruan eksperimen yang dapat dipakai untuk menentukan panjang interval konfidensi atau dapat dipakai sebagai satuan dasar pengukuran”. Penelitian ini termasuk temuan dari studi penelitian yang telah diteliti dan kemudian diulangi lagi dilakukan secara sama dan benar.

Meskipun penelitian ini dari penelitian sebelumnya, yang selain memiliki kesamaan juga memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

Perlunya penilaian kinerja karyawan memiliki tujuan untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Perusahaan melakukan penilaian kinerja memiliki dasar pertimbangan perlunya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Selain itu, adanya penilaian kinerja, manajer mendapatkan dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang diberikan masing-masing tanggung jawab kepada perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kepada masing-masing divisi untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

a. Tujuan Penelitian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012), secara spesifik memiliki tujuan penilaian kinerja diantaranya:

- 1) Saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal dari karyawan (Mangkunegara, 2012) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Keahlian dan kemampuan

- b. Demografi
 - c. Latar belakang
- 2) Faktor Psikologis yang terdiri dari :
- a. Personality (nilai, karakter, perilaku)
 - b. Motivasi
 - c. Pembelajaran
 - d. Persepsi
 - e. Attitude
- 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari :
- a. Kepemimpinan
 - b. Penghargaan
 - c. Komitmen
 - d. Struktur
- c. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang disebut dengan kinerja. Maltis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa kinerja karyawan diukur seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain:

- 1) Nilai keluaran jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.
- 2) Keunggulan keluaran kualitas produksi diutamakan dibandingkan jumlah output.
- 3) Selang waktu keluaran

- 4) Ketentuan waktu yang dimanfaatkan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- 5) Tingkat presensi di tempat kerja kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditetapkan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan.
- 6) Kerjasama. Keikutsertaan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditentukan sangat penting kerjasama yang baik antara karyawan akan mampu peningkatan kinerja.

d. Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan skala pengukuran yang diadopsi dari Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa ada tiga indikator yang digunakan, diantaranya:

1) Kualitas

Perusahaan dapat dinilai dengan tingkat kinerja seorang karyawan berdasarkan kualitas produk yang dihasilkan. Ini dimaksudkan supaya perusahaan dapat mengetahui tingkat kesungguhan karyawan dalam bekerja dan menjalani tugasnya.

2) Kuantitas

Kuantitas produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat dijadikan standard kemampuan karyawan dalam

menjalankan tugasnya. Kuantitas produk ini berkaitan dengan kecepatan karyawan dalam menghasilkan suatu produk.

3) Ketepatan Waktu

Kinerja seseorang dapat juga diukur dengan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tidak. Hal ini perusahaan dapat memelihara anggaran perusahaan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yang telah dicapai.

2.2.2. *Person Job Fit*

Cable and Derue (2002) mengemukakan bahwa *Person Job Fit* adalah kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. *Person-job fit* merupakan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan, dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. *Person job fit* dikaji dengan menetapkan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam organisasi sehingga bakat, pengetahuan, dan kemampuan bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut teori *Person Job Fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan Allen dan Meyer (2013). Karakteristik-karakteristik *Person-job fit* telah diakui bahwa persyaratan dari pekerjaanlah yang memperlunak hubungan antara karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dengan kinerja pekerjaan. menurut Robbins (2006)

Ada 2 konsep *Person Job Fit* yang dikemukakan Cable dan Derue (2002) diantaranya:

1) *Demand Abilities Fit*

Demand Abilities Fit yaitu pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja sesuai dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Sekiguchi (2004) mengemukakan bahwa *Demand Abilities Fit* meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*Knowledge Skills and Abilities*). Kemampuan (*abilities*) yaitu pendidikan, pengalaman, dan bakat dari individu

2) *Need Supplies Fit*

Keadaan yang dibutuhkan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasaan pribadi karena pekerjaan tersebut). Sekiguchi (2004) mengemukakan bahwa *Need Supplies Fit* merupakan keinginan dari individu yang sesuai dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai.

Job Supplies meliputi karakteristik pekerjaan, kompensasi dan atribut pekerjaan lainnya. Minat (*Interest*) merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide- ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola minat seseorang merupakan salah satu faktor, yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

2.2.3. *Person Organizational Fit*

Person-Organizational Fit (PO Fit) diartikan sebagai kesesuaian antara kesamaan individu dengan nilai-nilai organisasi (Kristof, 2005). (Herjuno, 2015) mengemukakan bahwa Person Organizational Fit adalah kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi.

Person Organizational Fit didasarkan pada tujuan individu dan perusahaan (Kristof, 2005). Kenyataannya Person Organization Fit akan

terlihat bahwa individu tidak suka organisasi yang tidak sesuai dengan kepribadiannya. Contoh seorang individu memiliki kepribadian yang kreatif, dan menyukai kebebasan cenderung tidak cocok dengan organisasi yang menerapkan ketaatan dan kedisiplinan yang tinggi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Person Organizational Fit merupakan kesamaan karakteristik individu dengan organisasi sebagai acuan individu dalam melaksanakan tugasnya terhadap organisasi.

Kristof (2005) mengatakan bahwa *Person-Organizational Fit* memiliki empat konsep yang terdiri dari:

- 1) Kesesuaian nilai (*value congruence*) adalah kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi. Hal ini yang dimaksudkan yaitu pemimpin dan rekan pekerja.
- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*). Kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan perusahaan dengan sistem dan struktur organisasi.
- 4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan antar *Person-Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Person Job Fit dapat didefinisikan sebagai kesesuaian antara individu dan tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Pengertian tersebut meliputi kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan peralatan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Penelitian dari Wahjudhy (2014) memberikan hasil bahwa *Person Job Fit* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abila (2015) bahwasanya *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan antar *Person Organization Fit* dan Kinerja Karyawan

Person-Organization Fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Dalam hal ini individu yang memiliki kesesuaian nilai-nilai organisasi memiliki kinerja yang tinggi dengan cara memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan prosedur yang berlaku didalam organisasi tersebut.

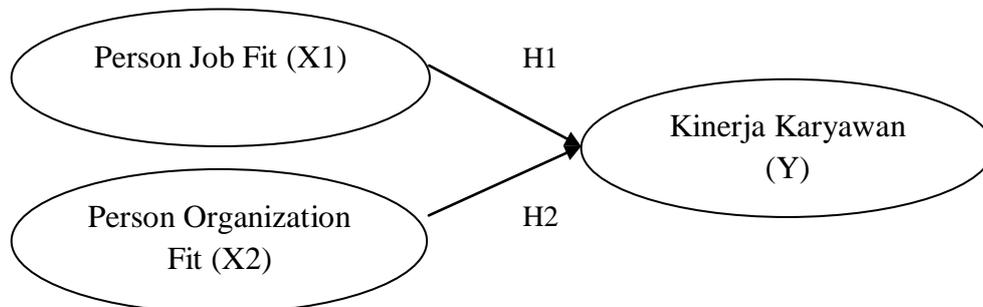
Hal ini dibuktikan dalam penelitian Eva F.Brahmawati (2019) menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PPKS Medan. Hal yang sama juga penelitian dari Mujiono (2018) menunjukkan hasil uji hipotesis, *Person-*

organization fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep lainnya yang memberikan gambaran. Kerangka konseptual dapat digambarkan dengan kesesuaian variabel *Person Organization Fit* atau kesesuaian nilai individu dengan nilai-nilai organisasi yang memberikan pemahaman mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dan perusahaan, serta *Person Job Fit* atau kesesuaian nilai individu dengan pekerjaannya dapat mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5. Hipotesis

Berdasarkan pada gambaran model kerangka konseptual sebelumnya, maka terdapat beberapa hipotesis yaitu:

- H1: *Person Job Fit* mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang.
- H2: *Person Organization Fit* mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang.