e-ISSN: 2550-0813 | p-ISSN: 2541-657X | Vol 12 No 6 Tahun 2025 Hal. : 2556-2568

NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial

available online http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index

PERAN PERSON ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN

Kadek Dewi Firna Sabrina Sutawan, Firmanto Adi Nurcahyo

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

Abstrak

Pengelolaan SDM berperan krusial untuk memastikan keberlangsungan dan efesiensi aktivitas dalam sebuah organisasi. Memperhatikan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam pemenuhan harapan perusaana guna sampai pada target organsisasi. Salah satu faktor utama yang bisa mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi ialah kesesuaian antara individu dan organisasi (person-organization fit). Person-organization fit didefinisikan untuk keselarasan dari kesamaan individu dengan karakteristik organisasi. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah literature review. Literature Review guna melihat peran person-organization fit untuk karyawan. Kajian literatur secara deskriptif dilakukan pada 9 artikel kuantitatif melalui Google Scholar. Hasil kajian literatur ini menunjukkan terdapat peran person-organization fit pada karyawan. Kesimpulan pada artikel ini adalah dengan adanya person organization fit pada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi serta karyawan mampu mempunyai memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga organisasi bisa memperoleh pengaruh baik seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan juga turnover.

Kata Kunci: Peran person organization fit, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan serta pertumbuhan ekonomi yang pesat memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian sebuah organisasi. Guna meraih target yang sudah dipatokkan, organisasi memerlukan SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan krusial dalam menjalankan berbagai aktivitas serta mendukung pencapaian target organisasi. Maka dari itu, manajemen SDM yang efektif menjadi hal yang esensial agar karyawan dapat menunjukkan komitmen yang lebih tinggi serta bekerja secara lebih optimal

*Correspondence Address : Firnasabrinaaaaa@gmail.com
DOI : 10.31604/jips.v12i6.2025. 2556-2568
© 2025UM-Tapsel Press

serta tepat dalam meraih sasaran organisasi (Eisenberg & Rhodes, 2002).

Pada tahun 2022, *Jobstreet* melakukan survei kepuasan kerja di kalangan karyawan Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 73% karyawan di Indonesia merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka karena disebabkan oleh beberapa faktor yang berkontribusi pada tingginya tingkat *turnover* pada karyawan. Selanjutnya, riset yang dijalankan oleh Kartika, R. C. (2019) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada karyawan di RSIA NUN Surabaya selama tiga tahun terakhir melebihi standar ideal (5-10%), yakni mencapai angka senilai 24,2-52,7%.

Dominannya tingkat *turnover* pada karyawan bisa menimbulkan pengaruh tidak baik bagi suatu organisasi, aspek finansial terkait dengan pengeluaran untuk merekrut dan memasukkan anggota baru, kehilangan sumber daya berupa pengetahuan dan keterampilan berharga, maupun penurunan semangat kerja karyawan (Pawestri, 2023). *Turnover* karyawan dalam sebuah organisasi dipengaruhi atas kehendak karyawan untuk keluar dari organisasi (*intention to leave*).

Ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong niat untuk keluar (*intention to leave*). Berbagai faktor dapat menyebabkan ketidakpuasan tersebut, di antaranya adalah persepsi bahwa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan, terbatasnya peluang untuk pengembangan karir, ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki, serta ketidakjelasan dalam struktur organisasi (Robbins, 2009). Perspektif individu terhadap lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih memenuhi kebutuhan dan harapan individu.

Manajemen sumber daya manusia perlu menyadari seberapa pentingnya memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, mengingat dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prabandewi dan Indrawati (2016) berpendapat mengenai kepuasan kerja karyawan berdampak dominan atas kemampuan mereka dalam memenuhi ekspektasi perusahaan serta berkontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang dominan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih maksimal dibandingkan dengan karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

Pada dasarnya, kepuasan kerja ialah aspek psikologis yang mengilustrasikan sejauh mana individu merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (Martoyo, 2018). Kepuasan ini tercapai ketika terdapat keseimbangan antara kemampuan, keterampilan, serta harapan individu dengan tuntutan tugas yang diberikan. Arijanto (2017) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif, seperti peningkatan kedisiplinan serta semangat dalam menjalankan tugas. Satu diantara factor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kesesuaian antara karakteristik individu dengan nilai, budaya, serta tujuan organisasi, yang dikenal sebagai *person organization-fit.*Temuan dari penelitian ini diperkuat oleh perolehan riset terdahulu yang dijalankan (Kaur & Kang, 2021; Loan & Trang, 2018; Rumangkit & Maryati, 2017; Nuraji & Zakiy, 2019; Yildiz & Uzunbacak, 2021; Yeni et al., 2022) yang dimana menyimpulkan *person organization-fit* mempunyai dampak yang signifikan atas kepuasan kerja karyawan. Individu yang sejalan

dengan nilai-nilai organisasi cenderung mendapatkan dukungan dan sumber daya lebih besar dari organisasi, yang pada sehingga membantu mereka memenuhi kebutuhan dan bekerja dengan lebih maksimal.

Menurut Can & Kerse (2020), *person organization fit* merupakan satu diantara factor yang berperan penting dalam mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja di suatu organisasi. *Person organization fit* ini merujuk pada sejauh mana terdapat keselarasan pada karakteristik individu dengan ajaran, norma, serta karakteristik organisasi (Kristof, 2018). Karyawan yang mempunyai *person organization fit* baik akan cenderung memiliki pandangan positif terkait sejauh mana kesamaan mereka dengan nilai dan karakteristik institusi lokasi mereka berkarier. Oleh karena itu, karyawan menjadi lebih berminat untuk konsisten kerja bersama dengan individu lain yang juga memiliki pandangan serupa terhadap institusi tersebut.

Setiap individu perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, sehingga persepsi mereka terhadap kesesuaian individu dan organisasi (*person-organization fit*) dapat meningkatkan motivasi positif terhadap perusahaan. Hal ini pada akhirnya membentuk perilaku kerja yang baik dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Noviardy & Trisninawati, 2022; Rumangkit & Maryati, 2017; Yildiz & Uzunbacak, 2021). Pemahaman ini selaras dengan pandangan Iplik et al. (2013) yang menekankan bahwa *person organization-fit* adalah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan Dedikasi yang dibutuhkan dalam konteks dunia usaha.

Mathie dan Zajac (2016) juga menegaskan bahwa ketika karyawan menunjukkan komitmen yang kuat, dampak positifnya akan dirasakan oleh organisasi, termasuk peningkatan dalam produktivitas, mutu pekerjaan, dan kepuasan karyawan, sementara tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, serta *turnover* cenderung menurun. Satu strategi efektif guna membangun loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan menarik, mempertahankan, mengembangkan mereka, serta memastikan keselarasan antara nilai-nilai organisasi serta nilai-nilai karyawan.

Merujuk latar belakang masalah yang telah dijabarkan, penulis ingin mengidentifikasi secara luas melalui *literature review* dengan maksud guna memahami *person organization fit* pada karyawan. Pengetahuan ini dapat dijadikan sebagai cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya alam sehingga dapat menurunkan dampak negatif terhadap suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menyajikan hasil studi literatur mengenai peran *person-organization fit* pada karyawan. Riset ini menggunakan metode tinjauan literatur mengacu pada jurnal nasional. Literatur dicari melalui *Google Scholar* dengan menerapkan kata kunci "Peran *Person-Organization Fit*," "Kepuasan Kerja," serta "Kinerja Karyawan,". Pada hasil pencarian, diperoleh 16 jurnal yang membahas topik yang relevan. Pemilihan artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi, yaitu: (1) mengkaji peran *person-organization fit*, (2) subjek penelitian merupakan karyawan, (3) penelitian dilakukan pada rentang tahun 2018–2023, dan (4) memiliki variabel penelitian yang berkorelasi dengan *person-organization fit*. Kriteria eksklusi mencakup literatur yang tidak menggunakan karyawan sebagai subjek penelitian serta artikel yang variabelnya tidak menunjukkan hubungan dengan *person-organization fit*. Berdasarkan kriteria tersebut, sebanyak 9 artikel penelitian terpilih untuk dianalisis lebih lanjut. Seluruh artikel yang digunakan

ditulis dalam bahasa Indonesia dan dapat diunduh. Daftar artikel tersebut tertera pada tabel 1.

Tabel I. Hasil Literature Review Peran Person Organization Fit pada Karyawan

No	Judul Artikel	Jumlah Subjek	Hasil Penelitian
1	Hartini, H. (2023). The Impact of The Person Organization Fit, Person Job Fit, Organizational Justice, on Employee Job Satisfaction.	Seratus (100) subjek	Temua riset memperlihatkan mengenai *person organization-fit,* berpengaruh secara positif serta signifikan atas kepuasan kerja. Karyawan dengan *person organization-fit* yang baik, akan cenderung menerima dukungan organisasi dan sumber daya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan mereka, dan bekerja lebih giat.
2	Putra, A. R., & Safrianti, S. (2023). Pengaruh Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Intrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan.	Lima puluh sembilan (59) subjek	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *person-organization fit* atas kepuasan kerja pada karyawan Hotel Grage Resort Bengkulu. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah secara substansial dapat mengurangi komitmen organisasional. Namun, apabila terdapat kecocokan antara karyawan dan organisasi, serta tingkat kepuasan kerja. karyawan cenderung meningkat, yang pada gilirannya dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.
3	Viola, G. (2021). The effect of person-organization fit on affective commitment with job satisfaction as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, *1*(2), 83-95.	Lima puluh satu (51) subjek	Hasil penelitian ini menemukan bahwa : 1. *Person-organization fit* berpengaruh positif serta signifikan ataskomitmen afektif karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. 2. *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. 3. Kepuasan kerja memiliki dampak positif serta signifikan atas komitmen afektif karyawan di Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. Ketika karyawan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya cenderung membangun ikatan emosional yang lebih mendalam dengan organisasi tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen afektif mereka.

4	Khasanah, N., & Wulandari, F. (2022). Peran Manajemen Bakat Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior: Mediasi Person-Organisational Fit.	Seratus sepuluh (110) subjek	Temuan dari riset ini ialah menunjukkan mengenai *person organization fit* berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara Manajemen bakat memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Selain itu, kesesuaian antara individu dan organisasi (*person-organization fit*) turut berperan sebagai mediator dalam memengaruhi hubungan antara manajemen bakat dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*).
5	Hasibuan, H. R. (2022). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pegawai PPKS.	Seratus tiga puluh lima (135) subjek	Temuan riset memperlihatkan mengenai: 1. *Person organization fit* mempunyai dampak positif serta signifikan atas OCB (t hitung 4,731 dengan signifikansi 0,000<0,05). 2. *Person organization fit* mempunyai dampak positif serta signifikan atas komitmen organisasi (t hitung 13,306 dengan signifikansi 0,000<0,05)
6	Sudarmono, R. A., & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Person-Organization Fit (PO Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak.	Seratus enam puluh (160) subjek	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki dampak positif serta signifikan atas komitmen organisasi, serta berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Kesesuaian antara individu dan organisasi tidak hanya memperkuat loyalitas karyawan terhadap tempat mereka bekerja, tetapi juga mendorong perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan.
7	Pawestri, D. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi.	Sembilan puluh enam (96) subjek	Hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan mengenai *person-organization fit,* kepuasan kerja maupun budaya organisasi berdampak signifikan atas *turnover intention.*
8	Ramli, A. H. (2019). Person-Organization Fit dalam Rantai Distribusi Pemasaran. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 12 (1), 77-92.	Seratus dua puluh delapan (128) subjek	Hasil penelitian ini mengungkapkan mengenai ada korelasi prositif *person-organization fit* atas komitmen organisasi, kemudian ditemukan bahwa *person-organization fit* berkontribusi pada penurunan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

9	Astuti, S. D. (2018). Model person-organization fit (PO Fit Model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.	Seratus lima puluh sembilan (159) subjek	Hasil menunjukkan bahwa persepsi *person-organization fit* berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri muncul sebagai hasil dari tingkat kesesuaian yang ditemukan antara individu dengan organisasi tempat bekerja (*person-organization fit).*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan SDM memegang peran strategi guna memastikan keberlangsungan operasional suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan kebutuhan spesifik organisasi menjadi faktor utama dalam mendukung optimalisasi kinerja. Pendekatan yang efektif, efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dapat ditingkatkan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih maksimal. Meskipun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Ramli, A. H. (2019) mengindikasikan bahwa sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) masih belum maju dan bersifat konvensional serta informal. Setiap tahun, organisasi menghadapi tingkat *turnover* tenaga kerja yang dominan, tetapi dipandang sebagai hal yang umum meskipun angka tersebut angka rerata seluruhnya lebih dari 20%. Para ahli berpendapat bahwa keselarasan antara individu dengan organisasi (*person-organization fit*) bagi setiap karyawan merupakan pendekatan yang efektif guna meminimalkan dampak negatif pada organisasi (Chandra & Indriyani, 2018; Jung & Yoon, 2013). Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Mathie dan Zajac (2016), yang menegaskan mengenai karyawan yang mempunyai tingkat komitmen tinggi hal ini dapat memberikan manfaat positif bagi organisasi, seperti bertambahnya produktivitas, mutu pekerjaan, maupun kepuasan karyawan, sekaligus mengurangi tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, serta pergantian karyawan.

Berdasarkan telaah literatur yang telah dilakukan, peran *person organization fit* pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana tingkat karyawan menyukai atau tidak menyukai terhadap pekerjaannya (Spector dalam Goetz & Wald, 2022). Suatu organisasi yang memberikan dukungan karyawan melalui kesesuaian individu dan organisasi, pelatihan, pengembangan karyawan, serta pemberian imbalan yang menarik, hal tersebut akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih optimal bagi para karyawan.

Menurut riset yang dijalankan Hartini (2023), *person organization-fit* mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Perolehan ini selaras dengan temuan riset lain, seperti yang dilakukan oleh Kaur & Kang (2021), Loan & Trang (2018), Rumangkit & Maryati (2017), Nuraji & Zakiy (2019), Yildiz & Uzunbacak (2021), serta Yeni et al. (2022). Para peneliti ini menyimpulkan bahwa *person organization-fit* memiliki dampak yang kuat serta memegang peran krusial guna membangun serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan dengan *person organization-fit* yang baik akan dominan menerima dukungan dari organisasi dan sumber daya yang diperlukan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan mereka dan

meningkatkan dedikasi dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh (Kodden, 2020), yang menyatakan bahwa kesesuaian nilai-nilai organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi sumber daya bagi organisasi yang memiliki potensi untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dari sudut pandang teori, keselarasan antar prinsip instansi serta karyawan dapat merangsang interaksi mereka dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut penelitian Chatman (1991) juga pada riset yang dilakukan terhadap akuntan publik, disimpulkan bahwa terdapat dampak positif antara *person-organization fit* atas kepuasan kerja. Sejumlah riset sebelumnya telah mengidentifikasi *person-organization fit* memiliki keterkaitan pada respons individu atas pekerjaannya (Kristoff, 1996). Chadwell dan O'Reilly (1990) meneliti keselarasan antara individu dengan instansi dalam kaitannyapada tata kerja, serta temuan riset memperlihatkan mengenai *person-organization fit* berkontribusi positif atas kepuasan kerja serta peningkatan kinerja. Riset yang dilakukan oleh Iplik (2010) memperkuat temuan tersebut dengan menjabarkan mengenai *person-organization fit* tidak hanya berdampak pada peningkatan kepuasan dan kinerja kerja, tetapi juga berperan dalam menekan tingkat stres karyawan.

2. *Organizational Citizenship Behavior (*OCB*)*

Perilaku yang diharapkan dalam organisasi saat ini tidak hanya terbatas pada tugas utama (*in-role behavior*), melainkan mencakup perilaku *extra-role* atau yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robby (2016), individu yang menunjukkan OCB dapat dianggap sebagai anggota organisasi yang berperan baik atau *good citizen*. Karyawan yang disebut *good organizational citizen* adalah mereka yang berkontribusi dalam mendukung efektivitas berbagai fungsi organisasi melalui tindakan yang positif tanpa diminta secara eksplisit (sukarela), dan tanpa mendapatkan penghargaan formal berupa insentif.

Berdasarkan temuan statistik dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2022), dapat diungkapkan *Person Organization Fit* memiliki pengaruh positif serta signifikan atas *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini sejalan dengan riset yang dijalankan oleh Farzaneh, Farashah, serta Mehdi (2014), yang mendukung gagasan mengenai *Person Organization Fit* mempunyai dampak positif maupun signifikan atas OCB. Penelitian lain oleh Ahmad serta Dastgeer (2014) yang dilakukan di industri tekstil di Pakistan menunjukkan pula *Person Organization Fit* mempunyai dampak positif atas OCB. Temuan ini mendukung literatur yang menyatakan mengenai karyawan dengan kesesuaian ajaran, prinsip, maupun kebutuhan dominan memperlihatkan tindakan ekstra, yakni OCB (Santoso, 2014). Kemudian riset yang dilakukan oleh (Sudarmono, 2022 menunjukkan bahwa *person organization fit* mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ketika semakin baik pelaksanaan *person organization fit,* semakin mendukung juga dalam peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) itu sendiri.

Hasibuan (2011) berpendapat bahwa *person organization fit* adalah keselarasan antara individu dengan organisasi mulai dari pemikiran hingga visi misi. Organisasi memainkan peranan krusial dalam membentuk prinsip yang dipunyai setiap individu, yang memengaruhi tingkat OCB. Oleh karena itu, ketidaksesuaian antara individu dan organisasi, atau tujuan yang tidak sejalan, dapat menyebabkan kurangnya rasa simpati terhadap rekan kerja.

Sebaliknya, kesesuaian Keselarasan antara tujuan karyawan dan organisasi dapat meningkatkan rasa kepedulian serta mendorong tingkat perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang tinggi, sejalan dengan ekspektasi yang ditetapkan dalam struktur organisasi (Hasibuan, 2022).

3. *Turnover Intention* pada Karyawan

Keinginan untuk berhenti bekerja, yang dikenal sebagai *turnover intention*, merujuk atas kecenderungan atau prasangka karyawan guna secara sukarela meninggalkan karier mereka atau beralih Berpindah dari satu lingkungan kerja ke lingkungan kerja lainnya berdasarkan keputusan pribadi mereka (Minarsih et al., 2016; Robbins, 2009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawestri (2023) menunjukkan *person-organization fit* memiliki dampak signifikan atas *turnover intention.* Temuan ini menggambarkan mengenai karyawan perlu memiliki kesalarasan nilai dan budaya instansi. Adanya iklim sedemikian rupa menciptakan suasana di mana karyawan cenderung betah dan bahagia berinteraksi pada iklim organisasional, sehingga kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah.

Temuan ini sesuai pada pendapat yang disampaikan Jutras & Mathieu (2016) dalam penelitiannya, kesesuaian antara individu dengan instansi dapat terbentuk sejak tahap penerimaan karyawan baru di perusahaan. Hal ini terjadi karena calon karyawan memiliki kesempatan untuk menilai sejauh mana kesesuaian antara calon karyawan dengan perusahaan yang akan mereka lamar.

Hom et al. (2004) berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berkontribusi pada berkurangnya kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya atau memiliki niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*), sebaliknya, ketika tingkat *turnover intention* pada diri karyawan menurun, sehingga tingkat *turnover* di perusahaan juga cenderung lebih rendah. Hal ini menunjukkan seriring dengan besarnya kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan ia untuk mengundurkan diri dari organisasi.

4. Komitmen Afektif

Komitmen afektif melibatkan keterikatan emosional karyawan dengan instansi, pengenalan mereka dengan entitas instansi, serta partisipasi aktif dalam aktivitas instansi, sehingga individu merasa terkoneksi dengan organisasi (Meyer dan Allen, 1993). Banyak riset terdahulu telah membahas komitmen afektif dan mengungkapkan bahwa terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan dalam sebuah perusahaan. Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan di Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang adalah kesesuaian antara individu dan organisasi (*person-organization fit*).

Berdasarkan hasil penelitian (Viola, 2021), ditemukan bahwa *person-organization fit* memperlihatkan dampak positif yang signifikan atas komitmen afektif karyawan Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang. Penelitian tersebut menegaskan adanya pengaruh positif serta signifikan antara persepsi atas dukungan instansi dan komitmen afektif karyawan. Temuan ini selaras pada capaian studi yang dijalankan McCulloch et al. (2007), yang mengungkapkan mengenai kesesuaian antara individu dan organisasi (*person-organization fit*) berkontribusi secara signifikan atas peningkatan komitmen afektif karyawan. Riset yang dilakukan oleh Batool (2014) menunjukkan bahwa

individu dengan tingkat kesesuaian *person-organization fit* yang tinggi cenderung lebih mudah memahami serta mengidentifikasi target instansi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen afektif mereka. McCulloch et al. (2007) juga menjelaskan bahwa ketika prinsip sesuai dengan prinsip yang dianut pribadi karyawan, individu tersebut cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi serta berupaya mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen atas instansi mengacu pada tingkat keterikatan individu atas instansi tempat mereka bekerja. Konsep ini mencakup berbagai karakteristik, termasuk loyalitas individu terhadap organisasi, kesediaan untuk berkontribusi demi kepentingan organisasi, serta keselarasan antara tujuan pribadi dengan visi dan misi organisasi. Komitmen organisasional tidak hanya mencerminkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, tetapi juga dorongan untuk tetap berpartisipasi aktif dalam pencapaian target instansi (William dan Hazer, 1986; Mowday, 1987).

Berdasarkan hasil uji statistik dalam penelitian oleh Hasibuan (2022), ditarik benang merah adanya *person organization fit* mempunyai dampak positif yang signifikan atas Komitmen Organisasi. Penelitian oleh Rejeki dkk. (2013) juga mendukung temuan tersebut, dengan menyebutkan hasil analisis regresi mengungkapkan bahwa keselarasan antara nilai individu dan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis dapat diterima. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Ahmadi et al. (2014) serta Sugianto dkk. (2012) dalam penelitian mereka, menjabarkan mengenai *person organization fit* memiliki pengaruh positif dengan komitmen organisasional. Kesimpulannya, semakin tinggi tingkat kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, semakin meningkat juga komitmen organisasional karyawan.

Temuan dalam riset ini sejalan pada hasil riset yang telah dijalankan Saputra (2017), Yuyun S (2020), maupun Abdi (2020), yang mengindikasikan bahwa ciri khas seseorang berperan dalam memengaruhi tingkat loyalitas terhadap instansi. Individu dengan karakteristik yang lebih positif cenderung memiliki komitmen organisasi yang dominan tinggi. Pandangan lain juga mengungkapkan bahwa individu yang individu yang memiliki nilai dan keyakinan yang sejalan dengan organisasi dapat berkomunikasi lebih mudah dan nyaman dalam menyesuaikan diri dengan sistem nilai yang diterapkan. Kondisi ini dapat mengurangi ketidakpastian dan potensi konflik, yang muaranya berkontribusi pada pengoptimalan kepuasan serta komitmen (Meglino et al., 1989).

Lebih lanjut, temuan riset empiris oleh Kristof (1996) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *Person Organization Fit* atas tingkat komitmen organisasional. Schneider et al., (1995) juga menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *person-organization fit* akan memberikan kontribusi berupa gagasan inovatif dan keunggulan bersaing yang menguntungkan bagi instansi. Chaw et al., (2000) mengemukakan jika terdapat hubungan yang kuat antara individu terpilih dan budaya organisasi akan memungkinkan komitmen organisasionalnya akan meningkat, sehingga membawa dampak positif seperti tingkat kepuasan kerja serta keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

6. Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari prinsip-prinsip utama yang diterapkan dan dijunjung dalam suatu organisasi

dan dianggap sebagai dasar filosofi kerja karyawan (Luthans, 2009). Oleh karena itu, dapat diungkapkan Budaya organisasi merupakan seperangkat norma dan nilai yang membimbing serta mengarahkan perilaku anggota dalam suatu organisasi. Kesesuaian antara individu dan organisasinya, yang disebut sebagai *person-organization fit*, terjadi ketika seseorang memiliki keterikatan dan keselarasan dengan prinsip, norma, atau nilai organisasi tersebut. Individu dengan prinsip yang sejalan cenderung merespons rangsangan eksternal secara konsisten, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi (Meglino et al., 1989; Kristof, 1996).

Temuan riset yang dijalankan Pawestri (2023) memperlihtatkan terdapat pengaruh signifikan diantara *person-organization fit* terhadap budaya organisasi. Hasil riset ini mengindikasikan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi merupakan faktor krusial dalam mendorong perkembangan perilaku budaya organisasi. Peningkatkan untuk efektivitas budaya organisasi, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan kesesuaian individu dalam konteks tugas dan pekerjaan, tetapi juga dalam keseluruhan struktur organisasi. Temuan ini selaras dengan pandangan Kristof (1996), menjelaskan mengenai *person-organization fit* tercapai ketika terdapat keselarasan antara prinsip, norma, dan prinsip yang dianut oleh individu dengan yang berlaku dalam organisasi. Keselarasan ini diharapkan dapat memperkuat dampak positif budaya organisasi yang telah diterapkan.

Temuan ini juga selaras dengan opini Jutras & Mathieu (2016) yang menyampaikan keselarasan antara individu dengan instansi dapat dijalankan sejak awal proses penerimaan karyawan baru di suatu perusahaan. Situasi ini dikarenakan dari kemampuan calon karyawan untuk mengidentifikasi kesesuaian antara diri mereka dengan perusahaan yang akan mereka lamar pada tahap awal. Temuan riset ini juga selaras pada argument dari Kristof (1996) dan Meglino et al. (1989), yang menegaskan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi (*person-organization fit*) tercermin melalui keterlibatan serta keselarasan individu terhadap prinsip, norma, dan nilai-nilai organisasi. Individu yang memiliki kesamaan dalam sistem nilai cenderung menunjukkan pola perilaku serta respons yang serupa terhadap stimulus eksternal. Kesamaan ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja dan, pada akhirnya, dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

SIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran fundamental dalam mendukung efektivitas dan keberlanjutan operasional suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus selaras dengan karakteristik serta kebutuhan spesifik organisasi guna mengoptimalkan kinerja dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Strategi manajemen yang tepat memungkinkan organisasi mengoptimalkan kinerja individu guna meraih target yang sudah dipatokkan instansi. Organisasi perlu memanajemen SDM secara optimal agar dapat menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan, serta mengoptimalkan kinerja dalam menjalankan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Kesesuaian antara individu dan organisasi (*person-organization fit*) merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan. *Person-organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara karakteristik individu dengan ciri-ciri yang dimiliki oleh organisasi. Keselarasan yang baik antara

individu dan organisasi cenderung menghasilkan pandangan positif terkait sejauh mana kesamaan mereka dengan nilai dan karakteristik organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, karyawan tersebut menjadi lebih tertarik untuk tetap bekerja bersama dengan individu lain yang juga memiliki pandangan serupa terhadap organisasi tersebut. Hasil kajian literatur ini menunjukkan terdapat peran *person-organization fit* pada karyawan. Peran *person organization fit* berpengaruh kepada kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen afektif, komitmen organisasi, *turnover intention* pada karyawan, dan budaya organisasi. Dimana, hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dapat mendorong mereka untuk memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan, serta penurunan tingkat keterlambatan, absensi, dan pergantian karyawan.

Saran dalam penelitian *literature review* ini mencakup beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam hal fokus variabel, di mana hanya *person-organization fit* yang digunakan sebagai variabel bebas. Disarankan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang lebih beragam dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dan enggunaan metode analisis yang berbeda dapat pula diterapkan guna mencapai hasil yang lebih optimal. komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Arijanto, A., & Taufik, M. (2017). Analysis of effect of organizational culture and organization commitment to performance of PT Aisan Nasmoco industry employees. *European Journal of Business and Management*, *9*(3), 111-117.

Astuti, S. D. (2010). Model person-organization fit (PO Fit Model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, *17*(1).

Batool, et al. 2014. ""Stylistic Analysis of Robert Frost's Poem: 'The Road Not Taken.'" *Journal of ELT and Applied Linguistics 5*(4): 52.

Batool, L.S. 2014. "Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firms." *Journal of Business Strategy 14*(1): 3–10.

Behery, Mohamed H. 2009. "Person/Organization Job-Fitting and Affective Commitment to the Organization: Perspectives from the UAE." *Cross Cultural Management: An International Journal 16*(2): 179–96.

Chandra, D., & Indriyani, R. (2018). Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. *Jurnal AGORA, 6*(1), 1–9.

Chatman, J. A. 1989. Improving interactional organizational research: a model of personorganization fit. *Academy of Management Review, 14* (3), 333-349

Eisenberger, Robert and Rhoades, Linda. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology, Vol. 87,* No.4 (2002): h. 698-714.

Hartini, H. The Impact of The Person Organization Fit, Person Job Fit, Organizational Justice, on Employee Job Satisfaction.

Hasibuan, H. R. (2022). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pegawai PPKS. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, *2*(1), 1-15.

Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley (1977) model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62,* 237–240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

Iplik, Fatma Nur. 2010. "The Simultaneous Effects of Person-Organization and Person-Job Fit on Turkish Hotel Managers."

Jutras, R., & Mathieu, C. (2016). Person-organization fit relationship with job satisfaction and turnover: The mediating influence of leader-member exchange. *Academy of Strategic Management Journal, 15*(1), 71-84. https://www.proquest.com/openview/c8d0983fd8134db1c7fda8694ccaaf92/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38745.

Kartika, R. C. (2019). Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Sistem Pengelolaan Sumberdaya Manusia di Rumah Sakit. *ARTERI: Jurnal Ilmu Kesehatan*, *1*(1), 115-122.

Khasanah, N., & Wulandari, F. (2022). Peran Manajemen Bakat Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior: Mediasi Person-Organisational Fit. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, *6*(1), 1-14.

Kodden, B. 2020). The ability to adapt. *The Art of Sustainable Performance: A Model for Recruiting, Selection, and Professional Development*, 25-30.

Kristof, 2018, Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, Vol1* No. 2, 49, 1-49.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its coceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x.

Luthans, F. (2009). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.

Martoyo, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE, Yogyakarta. Mathie dan Zajac, 2016, . A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment,, Psychological Bulletin, Vol 1 No8, p : 171-194.

Mcculloch, M. C., Turban, D. B., Limra International, & Hill Road, D. (2007). "Using person–organization fit to select employees for high-turnover jobs." 15(1).

Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test O. *Journal of Applied Psychology, 74*(3), 424-432. https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.424.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Minarsih, M. M., Halimah, T. N., & Fathoni, A. (2016). Lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management, 2*(2), 1-16. http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/606.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2018). *Employee Organization Linkages*. South-Western Cengage Learning, Texas.

Noviardy, A., & Trisninawati, T. (2022). Analisis Person-Organization Fit (P-O Fit) Dan Kinerja Extra Role Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada UMKM Produk Olahan Kuliner di Kota Palembang). *Mbia, 21*(2), 224–235. https://doi.org/10.33557/mbia.v21i2.1887

Pawestri, D. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *14*(1), 177-187.

Prabandewi , Putu Aditya , dan Ayu Desi Indrawati . 2016 . "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT.BPR Pedungan " . Bali : UNUD : *E-Jurnal Manajemen UNUD. Vol. 5*, No. 10, 2016: 6517-6547.

Putra, A. R., & Safrianti, S. (2023). Pengaruh Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Instrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *3*(4), 446-451.

Ramli, A. H. (2019). Person-Organization Fit dalam Rantai Distribusi Pemasaran. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, *12*(1), 77-92.

Rejeki, U. S., Riana, I. G., & Piartini, P. S. (2013). Peran mediasi kepuasaan kerja pada hubungan kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi dengan komitmen organisasi dan

organizational citizenship behavior karyawan Balai Besar POM di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *2*(10), 403-423.

Robbins, S. P. (2009). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Erlangga.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th Edition). Prentice Hall Publishers.

Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasaan Kerja Pada Karyawan Ibi Darmajaya. Optimum: *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan, 7*(2), 190. https://doi.org/10.12928/optimum.v7i2.7918.

Santoso, D., & Irwantoro, I. (2014). Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal Neo-Bis, 8*(1), 1–16.

Sudarmono, R. A., & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Person-Organization Fit (PO Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak.

Viola, G. (2021). The effect of person-organization fit on affective commitment with job satisfaction as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, *1*(2), 83-95.

Wiweko, W. A., & Kurniawan, J. E. (2020). Hubungan person job-fit dengan keterlibatan kerja pada karyawan generasi milenials di perusahaan X. *Psychopreneur Journal*,4(2),90-99. doi: 10.37715/psy.v4i2.1762.

Yeni, M., Situngkir, S., Amin, S., & Edward. (2022). The effect of person-organization fit, quality of work-life and organizational justice on job satisfaction and employee performance at PT. Jambi Regional Development bank in Jambi West Region. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(6), 241–251.

YILDIZ, A., & UZUNBACAK, H. H. (2021). The Effect of Person-Organization Fit on Job Satisfaction: the Role of Workplace Happiness. *Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty,* 8(3), 1670–1678. https://doi.org/10.30798/makuiibf.912718.

Yuyun, S., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.3, Oktober 2020 : 284-296.