

**Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT. Sinar Terang Madani Makassar**

M. Taslim Tallasa¹, Amraeni², Nursinah Amrullah³
Universitas Patompo, Makassar, Indonesia
e-mail: muhammadtaslimtallasa17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person job fit terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Terang Madani Makassar. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 36 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah perangkat lunak SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa person job fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung yang diperoleh adalah 11,917, jauh lebih besar dari t-tabel, dengan nilai signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan person job fit yang lebih baik. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi lebih lanjut yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

Kata kunci : Pengaruh peron job fit, kinerja karyawan, regresi sederhana

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan yang dapat bertahan dalam persaingan bukan hanya mengandalkan teknologi dan inovasi. Perusahaan sangat menuntut kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan misalnya sarjana peternakan untuk technical roles dan pengalaman minimal satu tahun ini mencerminkan usaha memastikan *Person job fit* melalui kualifikasi formal. Adapun resiko mismatch bagi non-lulusan peternakan untuk atau fresh graduate dari jurusan lain mereka yang tidak memenuhi kriteria spesifik pendidikan atau pengalaman sering sulit lolos seleksi. Hal ini sejalan dengan fenomena umum bahwa HR cenderung mengabaikan kandidat non-S1 meskipun pengalaman mereka memadai. Selain itu, perusahaan harus memiliki sumber daya lain yang sangat penting, yaitu sumber daya manusia (SDM). Terwujudnya tujuan perusahaan bergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia untuk memenuhi visi misi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun

perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini sangat penting bagi perusahaan dan harus di kelola secara baik. Tantangan terbesar yang dialami oleh perusahaan yaitu mengembangkan karyawannya. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kemampuan SDM dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Beberapa langkah dalam menghadapi tantangan tersebut yaitu dengan memperhatikan adanya kesesuaian antara nilai organisasi dan nilai individu.

Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yaitu dilihat dari kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Raoda Reskiana (2020).

Banyaknya persaingan antar perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan lebih ditekan untuk produktif dan maksimal. Tentu hal ini kadang membuat kinerja karyawan menurun, kinerja karyawan yang menurun berawal dari ketidakcocokan antara individu dengan individu lainnya. Selain

itu, seleksi ketat dalam proses rekrutmen karyawan, hasil yang di peroleh tidak sesuai dengan harapannya. Karyawan mungkin menguasai pekerjaannya, akan tetapi nilai nilai yang ada dalam perusahaan maupun organisasi tersebut tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki oleh karyawan yang ada.

Menurut Saufi et al, (2020), *Person job fit* merupakan kesesuaian antara karakteristik individu sales person seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kebutuhan serta tuntutan keinginan seseorang dalam pekerjaan. *Person job fit* didasari oleh kepentingan pegawai dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian pegawai dengan pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya. Dalam hal ini seseorang akan Memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat berkesempatan mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja.

Kinerja adalah hasil atau capaian yang diperoleh dari suatu tindakan atau kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu. Secara umum, kinerja mencakup sejauh mana seseorang atau suatu organisasi berhasil melaksanakan tugas dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dalam berbagai aspek,

seperti produktivitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas.

Dalam konteks individu, kinerja sering kali diukur berdasarkan pencapaian target atau hasil kerja yang diharapkan. Sementara itu, dalam konteks organisasi, kinerja lebih luas, meliputi pencapaian tujuan jangka panjang, pertumbuhan, serta dampak sosial dan ekonomi.

Proses seleksi dalam rekrutmen dirancang agar HR dapat memilih kandidat yang paling tepat untuk sebuah posisi. Untuk melihat kecocokan ini, ada banyak metode seleksi yang bisa dipergunakan oleh praktisi HR. Kecocokan yang dimaksud pun bisa sangat beragam, mulai dari kecocokan dengan budaya perusahaan (*culture fit*) hingga kecocokan dengan pekerjaan yang akan mereka tekuni (*job fit*).

Kecocokan seorang kandidat dengan posisi yang mereka pilih memiliki dampak yang sangat besar, baik bagi diri mereka maupun bagi perusahaan. Dikutip dari riset pada *European Journal of Work and Organizational Psychology*, ketika seorang karyawan punya keyakinan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan cocok dengan diri mereka dan skill yang mereka miliki, inisiatif mereka untuk mengembangkan diri mereka secara profesional juga akan meningkat. Hal ini

juga dapat berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Person job fit adalah kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang dilakukannya, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kebutuhan. *Person job fit* juga dapat diartikan sebagai kompatibilitas antara individu dengan pekerjaan yang mereka lakukan di tempat kerja. Teori *person job fit* menyatakan bahwa ketika kepribadian pekerja dan pekerjaan sangat cocok, maka akan meningkatkan kepuasan dalam diri karyawan yang kemudian meningkatkan produktivitas mereka.

Person job fit sering digunakan sebagai kriteria untuk mengevaluasi dan membandingkan kandidat untuk suatu posisi dalam seleksi personel. Penilaian *person job fit* umumnya dilakukan untuk melengkapi penilaian kecocokan dari segi latar belakang pendidikan dan *hard skills* atau keterampilan/pengetahuan teknis. *Person job fit* merujuk pada tingkat kesesuaian antara karakteristik individu, seperti keterampilan, pengalaman dan preferensi, dengan tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja. Konsep ini menjadi dalam konteks PT Sinar Terang Madani, di mana keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam

mencapai target operasional dan memberikan layanan berkualitas.

PT Sinar Terang Madani Makassar sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor tertentu menghadapi berbagai tantangan dalam memastikan kinerja karyawannya optimal. Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan operasional perusahaan adalah kesesuaian antara individu (*person*) dan pekerjaan (*job*) atau yang dikenal dengan istilah *person job fit*.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Terang Madani yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan, Daya, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, dari Maret hingga Mei 2025. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Definisi operasional variabel digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel yang diteliti. Variabel yang diukur meliputi: Person Job Fit (X): Kesesuaian antara karakteristik individu

dan tuntutan pekerjaan, diukur melalui kuesioner dengan indikator seperti keterampilan, pendidikan, dan pengalaman. Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, diukur melalui kuesioner dengan indikator kualitas, kuantitas, efektivitas, kemandirian, minat, dan kondisi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Terang Madani, yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan: Observasi: Mengamati secara langsung objek penelitian. Kuesioner: Alat pengumpulan data berupa serangkaian pernyataan yang harus dijawab responden menggunakan skala Likert. Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen atau catatan akurat. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Uji yang dilakukan meliputi:

Uji Validitas: Untuk memastikan keabsahan kuesioner.

Uji Reliabilitas: Untuk menilai konsistensi hasil kuesioner.

Analisis Regresi Linier Sederhana: Untuk menguji pengaruh person job fit terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Nilai t-hitung sebesar 11,917 jauh lebih besar dibandingkan t-tabel, menunjukkan bahwa pengaruh person job fit terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa person job fit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Jika t-hitung untuk *person job fit* adalah 11,917, dan t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,042, maka hipotesis diterima karena t-hitung > t-tabel. Ini menunjukkan bahwa adanyanya hubungan yang signifikan antara kesesuaian pekerjaan dan kinerja. Nilai R Square sebesar 0,807 menunjukkan bahwa 80,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *person job fit*. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Sisa 19,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Jika R Square adalah 0,807, ini berarti bahwa model regresi ini menjelaskan 80,7% dari variasi dalam kinerja karyawan. Misalnya, jika ada perubahan dalam kinerja karyawan, 80,7% dari perubahan tersebut dapat dihubungkan dengan kesesuaian antara individu dan pekerjaan mereka.

Dengan demikian, hasil dari berbagai uji ini menunjukkan bahwa *person job fit*

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Terang Madani. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kesesuaian antara individu dan pekerjaan.

Menurut et al. (2020) – yang menyatakan bahwa person job fit merupakan kesesuaian antara karakteristik, individu, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kebutuhan. pendapat ini menjadi dasar teoritis utama penelitian dan terbukti relevan dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan person job fit terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Terang Madani. Kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta minat individu dengan tuntutan pekerjaan terbukti menjadi faktor penting yang menentukan tingkat efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kesesuaian kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih optimal, menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi, serta memiliki produktivitas yang lebih baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa person-job fit berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan kompetensi dan karakteristik pribadinya, mereka cenderung bekerja dengan lebih percaya diri, memiliki komitmen yang lebih kuat, dan mampu mencapai target kerja secara konsisten. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat memicu penurunan kinerja, yang ditandai dengan rendahnya produktivitas, kurangnya keterlibatan kerja, serta meningkatnya potensi stres kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penerapan prinsip kesesuaian kerja dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan dengan mempertimbangkan aspek person-job fit, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep*

- dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ananda, D. N., Nasution, A. A., & Syafi'i, I. (2022). Pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 137-149.
- Aprilia, F., Wellem, I., & Tonce, Y. (2023). Pengaruh person job fit dan person organization terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(3), 76-87.
- Azhari, Z. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Dari, D. U. (2019). Pengaruh person job fit & person organization fit terhadap job satisfaction dimediasi oleh emotional labor pada perawat.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, R²)*. Guepedia.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of work adjustment*. E-ISSN 2830-0769 Minneapolis: University of Minnesota Press
- Hanafi. (2018). Hakikat persatuan dalam konteks Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 1-2.
- Lutfiyah. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person job fit dan kinerja karyawan pada PT Andromedia.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mulyono. (2019). Analisis uji asumsi klasik. *Binus University Business School*. Diakses dari [URL].
- Nurfadillah. (2023). Pengaruh Person Job Fit dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mall Toserba Maros.
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2020). Analisis regresi linier berganda dalam estimasi produktivitas tanaman padi di Kabupaten

- Karawang. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117–128.
- Raharjo, S. (2021). Cara melakukan uji linearitas dengan program SPSS. *spssindonesia.com*. Diakses dari [URL].
- Rifki, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh person organization fit dan person job fit terhadap kinerja karyawan pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. *Journal Of Business and Innovation Management*, 4(2), 209-222.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Wibowo, A. (2016). Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.
- Sekiguchi, T. (2019). Person–organization fit and person–job fit in employee selection: A review of the literature.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees perceptions of person–job and *person–organization fit*. *Journal of Vocational Behavior*.