

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin meningkat mendorong perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau SDM agar mampu bersaing secara sehat. Mengelola SDM dalam perusahaan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia menjadi tugas dari Manajemen SDM untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar memperoleh unsur insani yang merasakan kepuasan dalam dunia kerja. Tokoh yang paling utama dalam menentukan tercapainya setiap kegiatan organisasi adalah manusia. Kunci dasar SDM berkembang adalah bagaimana setiap manusia dalam lingkungan organisasi memiliki kemampuan bekerja secara baik. Manajemen SDM memiliki tugas yaitu pengelola sumber daya manusia sebagai aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik

Dalam pengembangan SDM sejatinya dalam perusahaan, karyawan diharapkan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, mereka juga harus menginvestasikan dirinya dalam bekerja untuk mencapai kualitas yang dapat diukur dengan baik dalam proses atau hasil. Kinerja seseorang bisa dikatakan secara optimal apabila diikuti dengan rasa puas dalam dirinya ketika bekerja. Kepuasan dalam bekerja menjadi hal yang harus diperhatikan dalam semua organisasi karena dalam kepuasan mencerminkan perasaan seseorang akan pekerjaan sehingga menimbulkan dampak positif karyawan baik terhadap pekerjaannya atau sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak merasa puas dalam bekerja. Jika dalam bekerja memiliki ketidakpuasan maka akan menimbulkan perilaku kasar ataupun sebaliknya yaitu dengan sikap memperlihatkan menjauhi dirinya dari lingkungan kerja. Seperti membuat keputusan untuk berhenti kerja/*resign*, sering tidak masuk kerja, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari segala aktivitas di organisasi. Hal ini yang patut diperhatikan dalam organisasi karena kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna memaksimalkan pengembangan potensi karyawan, mempertahankan karyawan potensial, dan menarik karyawan potensial untuk mendorong perusahaan agar lebih maju, sehingga terciptanya keselarasan antara nilai organisasi dan nilai-nilai kepegawaian. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung lainnya yaitu *person job fit*, *person organization fit*

Person job fit merupakan situasi dimana terdapat kesesuaian individu dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan individu yang diharapkan. *Person job fit* didasari oleh kesesuaian kepribadian seseorang dengan pekerjaan yang diberikan

oleh organisasi karena ketika kepribadian dan pekerjaan seseorang sesuai dengan dirinya, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Dalam menghadapi tantangan pada lingkungan pekerjaan, suatu perusahaan dapat memastikan bahwa nilai-nilai individu seorang karyawan sejalan dengan nilai-nilai dalam organisasi. *Person organization fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian individu dengan organisasi sangatlah diperlukan karena ketika seorang karyawan tidak memiliki kecocokan dengan organisasi maka akan mengakibatkan karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang mana pekerjaan tersebut sesuai dengan dirinya dan meninggalkan perusahaan.

Gambar 1.1
Perkembangan SDM Bank Jateng



sumber : laporan tahunan, 2023

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan dasar indikator dalam mengukur para karyawan atau perusahaan organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja (Rahmawati, 2020)

Tabel 1.1
Kinerja SDM Bank Jateng

Perputaran Pegawai Bank Jateng		Bank Jateng's Employee Turnover				
Jenis Penyebab / Reason	2023	2022	2021	2020	2019	
Mengundurkan Diri / Resignation	199	87	68	72	108	
Pensiun / Retirement	112	93	94	50	68	
Pelanggaran Sanksi Disiplin / Violation of Discipline	14	12	11	16	29	
Pensiun Dini / Early Retirement	-	-	12	10	17	
Tidak Diperpanjang Kontrak/Kontrak Habis / Contract Ended	189	128	35	116	384	
Meninggal / Passed Away	11	11	25	13	19	
Tidak memenuhi Syarat Menjadi Pegawai / Not Qualified to be Employee	-	-	-	-	-	
Diangkat Menjadi Direksi / Appointed as Director	-	1	1	-	-	
Tingkat Turn Over (%) / Turnover Rate (%)	7,02	4,84	3,86	4,45	10,59	

sumber : laporan tahunan, 2023

Bank Jateng merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah di Jawa Tengah berusaha untuk terus bekerja secara efektif dengan memberikan target kepada karyawannya untuk menghimpun dan memberikan pinjaman agar mampu memperoleh pendapatan bagi bank. Semakin besar individu nasabah dalam menempatkan dana pada produk simpanan dan penyaluran kredit bagi setiap nasabah atau individu merupakan target yang harus mampu dicapai bank dalam mencapai kinerja optimal. Jika capaian target kinerja tidak mampu dicapai maka terdapat kompensasi yang tidak dapat diberikan penuh bagi karyawan. Kinerja pegawai yang baik merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi. Organisasi harus dapat selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, karena organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien apabila kinerja pegawainya buruk, salah satunya dengan mengamati kepuasan kerja pegawai (Widiantoro, 2023)

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya sehingga setiap karyawan mampu mencapai target pekerjaan secara optimal guna mendukung tujuan perusahaan. Terdapat dua variabel kepuasan kerja dan person job fit yang bisa memberikan dampak pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sulistiyani (dalam Ratnaningsih, 2018) kinerja karyawan akan mampu mengalami peningkatan ketika kepuasan kerja dan person job fit mampu mencapai penilaian yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Widyana dan Bagia (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan person job fit secara signifikan

Person job fit yaitu karakter pribadi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Individu karyawan yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan dirinya maka dia akan mampu melaksanakan tugas tanggungjawab kerja secara optimal dan dapat meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Widyana dan Bagia (2022) menyatakan bahwa person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Nuraji dan Zakiy (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terjadi pengaruh oleh person job fit.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian

produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya (Widiantoro, 2023).

Menurut Hasibuan (dalam Mulyati, 2023) menyebutkan terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Melihat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah semua perasaan yang dimiliki individu tentang pekerjaannya. Namun, apa yang membuat pekerjaan memuaskan atau tidak memuaskan tidak hanya bergantung pada sifat pekerjaan, tetapi juga pada harapan yang dimiliki individu tentang apa yang ditawarkan oleh pekerjaan begitupun dengan nilai yang individu miliki cocok atau sesuai dengan organisasi. Kesesuaian antara pola nilai-nilai organisasi dan pola nilai-nilai individu dan menekankan sejauh mana seorang dan organisasi memiliki karakteristik serupa dalam memenuhi kebutuhan masing-masing. Kesesuaian yang dimaksud dalam hal ini adalah Person-Organization Fit (P-O fit). Penelitian yang dilakukan oleh Rindahati dan Helmy (2022) menyatakan bahwa *Person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Pada era persaingan global, SDM menjadi satu-satunya kunci sukses yang berkelanjutan bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusianya. Selain *person-job fit*, perusahaan juga perlu memperhatikan *person-organization fit* dalam mempekerjakan seseorang. Perusahaan perlu memperhatikan kecocokan seseorang bukan hanya dalam konteks pekerjaan saja, melainkan dengan organisasi secara keseluruhan. Adanya kesamaan-kesamaan dan kecocokan antara karyawan dengan organisasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif (Suciati, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Rifqi dan Ningsih (2022) bahwa Person Organization Fit Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Windy Delvyana Wulandari (2021), yang menyatakan bahwa Person Organization Fit (PO-Fit) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Eliyana (dalam Widiantoro, 2023), kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Peran pegawai dalam unit kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik/tinggi, maka organisasi tersebut dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat merugikan organisasi.

Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai yang semakin maksimal. Rasa puas yang

meningkat yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya akan meningkatkan produktifitas dan hasil kinerja pegawai tersebut. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Nugraha dan Ramdansyah (2022) oleh mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Rauf (2021) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena penelitian tentang sumber daya manusia di Bank Jateng Kantor Pusat dan kajian riset gap terdahulu maka penulis menyusun judul tesis ini **"Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah di antaranya :

- 1) Apakah *Person Job Fit* berpengaruh kepada Kepuasan Kerja pegawai?
- 2) Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh kepada Kepuasan Kerja pegawai?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh kepada Kinerja pegawai?
- 4) Apakah *Person Job Fit* berpengaruh kepada Kinerja pegawai?
- 5) Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh kepada Kinerja pegawai?
- 6) Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja pegawai?
- 7) Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja pegawai?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Paparang (202), Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Basri dan Rauf (2021) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan didapatkan hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang yang mencangkup perasaan senang akan pekerjaan yang diterima melalui rasa tanggung jawab dan rasa saling menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan

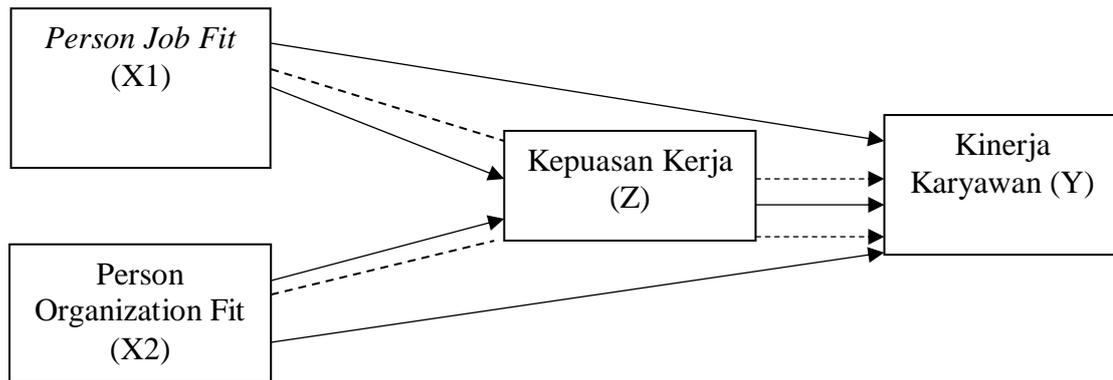
2.3 Person Job Fit

Person Job Fit merupakan kesesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya yang mereka kerjakan di tempat kerja dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. 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 dalam Subudi (2017).

2.4 Person Organization Fit

Person Organization Fit adalah kecocokan antara seseorang dengan organisasi ketika mereka dengan tulus memenuhi kebutuhan pihak lain dan mereka memiliki karakteristik dasar yang sama

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

1) Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Kepuasan Kerja*

Person Job Fit adalah kesesuaian pekerjaan dengan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dengan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu. Dimana kesesuaian ini tentunya sangat diinginkan oleh semua karyawan karena jika antara pekerjaan dengan dirinya memiliki kesesuaian maka akan menimbulkan kenyamanan dan rasa puas dalam bekerja. Sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Asmike dan Setiono (2020) menyatakan bahwa *Person Job Fit* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

2) Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Kepuasan Kerja*

Person Organization Fit adalah kesesuaian antara individu dengan organisasi yang didasarkan pada tingkat tingkat kerja dan nilai-nilai budaya dalam organisasi. Setiap organisasi harus mampu mempertahankan karyawan agar bekerja dengan baik. Organisasi yang memiliki situasi yang baik akan dipilih untuk menjadi bagian darinya dan bertahan jika memiliki kecocokan sama atau pergi (*resign*) jika mereka tidak memiliki kesesuaian dengan organisasi. Organisasi yang memiliki tekanan terlalu tinggi terhadap karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman dan tidak mendapatkan rasa puas karena tuntutan yang terlalu tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Buchory, Kurniawan & Lysander (2023) menyatakan hasil bahwa *Person organization fit* memberikan dampak positif signifikan kepada kepuasan kerja

H2: *Person Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah vital. Hal tersebut karena keberadaan karyawan merupakan aset paling berharga dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh karenanya, organisasi akan mengupayakan segala cara demi mengoptimalkan kinerja karyawan demi mendatangkan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Salah satu faktor yang dapat dilakukan organisasi untuk menjaga kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan berpengaruh pula pada tingginya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Pangestu (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

4) Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai

Secara umum, karyawan yang lebih cocok dengan pekerjaannya lebih bahagia, dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai hasil yang baik. Menurut (Lee, Tseng, & Tsai, 2019) berpendapat bahwa seseorang yang cocok dengan pekerjaannya seharusnya memiliki lebih sedikit masalah dan menyesuaikan diri dengan mudah.

Keselarasannya antara tujuan organisasi dan keahlian individu karyawan dalam memberikan dampak kinerja. Karyawan yang memiliki kualitas unggul harus mampu ahli bidang khusus dibandingkan dengan para pesaing (Lee et al., 2019). Kinerja dan hasil perilaku karyawan yang terlibat dalam tugas tertentu disebut sebagai kinerja karyawan. Temuan studi oleh Dubbelt dalam (Alfi et al., 2021) mengkonfirmasi bahwa *person-job fit* dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kinerja tugas, dan kepuasan karir.

H4: *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

5) Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai

Person organization fit (PO-Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai pada diri individu dengan nilai-nilai yang ada di organisasi. Dalam proses rekrutmen karyawan, pendekatan yang sering dilakukan oleh perusahaan berdasar pada kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki (karakter) individu dengan pekerjaan yang akan diisi (*person job fit*). Penelitian sebelumnya oleh Bhat dan Rainayee dalam (Alfi et al., 2021) menegaskan bahwa kesesuaian tempat kerja secara langsung terkait dengan peningkatan efisiensi kerja, serta menunjukkan dampak mediasi utama pada kesesuaian kinerja kerja karyawan

Hasil penelitian Anindita (2019) dan Suciati (2022) menunjukkan bahwa *Person organization fit* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *Person organization fit* terhadap kinerja pegawai

H5: *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai

6) Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Person job fit merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dimana kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan dan keahlian dari pegawai akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Hal yang diinginkan dari setiap pegawai adalah kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan kompetensi dari keahliannya sehingga akan meningkatkan rasa puas dari pegawai dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Penelitian Farooqui and Safia (2014) dan Fatmasari (2017) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh person-job fit secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6 : Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh person job fit terhadap kinerja pegawai

7) Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Person organization fit menjelaskan hubungan antara nilai individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang sama dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, sistem dalam organisasi dan struktur organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi (Kristof, 1996 dalam Fatmasari, 2017). Person organization fit (PO Fit) yang umumnya digambarkan sebagai tingkat kesamaan antara nilai-nilai seseorang dengan nilai-nilai organisasi adalah salah satu faktor dasar yang diperlukan untuk kesuksesan organisasi sehingga kinerja karyawan bisa maksimal. Penelitian Fatmawati (2017) memperoleh hasil bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh person organization fit terhadap kinerja karyawan.

H7 : Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh person organization fit terhadap kinerja pegawai

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah dibuat sesuai dengan indikator penelitian.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur dan sumber lain (dokumentasi) yang ada kaitannya dengan kajian penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan kantor pusat PT Bank Jateng Kantor Pusat sebagai pegawai tetap yang berjumlah sebanyak 682 orang. Dalam menentukan sampel terdapat beberapa teknik dalam pengambilan sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi. Sejalan dengan hal tersebut Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling* mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan srata anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

$n = 682 / 682 \times 0,1^2 \times 1 = 682 : 7,82 = 87, 21228$ dibulatkan menjadi 88. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 responden.

3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan instrumen atau mekanisme dalam membedakan individu terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Skala pengukuran digunakan untuk mengkuantitatifkan data dari variabel penelitian yang digunakan (Sekaran dan Bougie, 2013). Terdapat lima kategori dalam skala *likert* sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skor Penilaian Menggunakan Skala *Likert*

Jawaban Responden	Singkatan	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Jogiyanto (2020)

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sumber Referensi
1	<i>Person Job Fit</i>	a) Kesesuaian tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan b) Kesesuaian kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan c) Kesesuaian antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan karyawan.	Fatmawati dan Ambarwati (2022)
2	<i>Person Organization Fit</i>	a) Kesesuaian nilai b) Kesesuaian tujuan c) Pemenuhan kebutuhan karyawan d) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian	Donald dan Sanjay dalam Suciati (2022)
3	puasan Kerja	a) Pekerjaan itu sendiri b) Gaji c) Promosi d) Pengawasan e) Rekan kerja.	Robbins & Judge dalam Islamy (2019)
4	inerja Pegawai	a) Kualitas Kerja b) Kuantitas c) Ketepatan Waktu d) Efektifitas e) Kemandirian.	Robbins dalam Safitri (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data tersebut diolah dengan menggunakan alat analisis program Smart Partial Least Squares 3 (SmartPLS 3), karena Smart-PLS merupakan salah satu analisis regresi serta dapat menghasilkan untuk evaluasi pengukuran formatif (Gio, 2022). Teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, apakah kuesioner tersebut sah atau valid, kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Walaupun validitas tidak akan memungkinkan untuk memberikan bukti bahwa suatu ukuran dikatakan valid, ada beberapa jenis validitas yang bisa kita gunakan untuk mencapai validitas sehingga dapat menambahkan kredibilitas.

Dalam penelitian ini, uji validitas yang dilakukan dengan metode uji Pearson Product Moment, yang berarti menghubungkan nilai skor setiap item pernyataan dengan skor total item. Metode pengambilan keputusan dalam uji validitas dengan Pearson Product Moment adalah :

a) Berdasarkan signifikansi :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item dinyatakan valid.

b) Berdasarkan nilai korelasi :

Untuk pengambilan keputusan berdasarkan nilai korelasi, maka perlu dicari nilai r tabelnya.

- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid
- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item dinyatakan valid

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang memperlihatkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau dapat dikatakan tanpa kesalahan, reliabilitas menjamin konsistensi pengukuran disepanjang waktu serta diberbagai poin pada instrumen tersebut. Reliabilitas dikatakan dapat di percaya jika suatu instrumen survei atau suatu eksperimen yang telah dilakukan menghasilkan suatu yang konsistensi yang dapat digunakan dan di andalkan dan realibilitas sangat bergantung atau mengacu terhadap suatu pertanyaan atau indikator untuk mengukur suatu variabel yang sedang diteliti. Nilai cronbach's alpha dikatakan reliable apabila memiliki nilai diatas 0,7 (Ghozali, 2021)

3) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan ringkasan data-data pada penelitian seperti mean, minimum, maksimum dan standar

deviasi. Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan program Smart Partial Least Squares 3 (SmartPLS 3) Smart Partial Least Squares 3 (SmartPLS 3).

4) Analisis Crosstabs

Analisis Crosstabs atau tabulasi silang merupakan alat analisis yang digunakan untuk melukiskan data yang berbentuk kolom dan baris serta digunakan untuk menganalisis hubungan antara kolom dan baris dengan analisis statistik. Dalam penelitian ini, analisis crosstabs yang digunakan untuk melihat adanya hubungan antar karakteristik responden (jenis kelamin, usia, pekerjaan, penghasilan, durasi pembelian dalam satu bulan dan domisili).

5) Structural Equation Modelling (SEM)

Menurut Gio (2022), Structural Equation Modelling (SEM) adalah metode analisis multivariat yang melibatkan metode statistik secara bersamaan menganalisis beberapa variabel. Structural Equation Modelling (SEM) membuat peneliti dapat memasukkan variabel yang tidak dapat diamati yang diukur secara tidak langsung oleh variabel indikator. Terdapat dua jenis SEM, yaitu covariance-based SEM (CBSEM) dan partial least squares SEM (PLS-SEM). CB-SEM umumnya digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak teori. Hal ini dilakukan dengan menentukan seberapa baik model teoritis yang diusulkan dapat memperkirakan matriks kovarians untuk kumpulan data sampel, sedangkan PLSSEM umumnya digunakan untuk mengembangkan teori dalam penelitian eksplorasi.

6) Partial Least Squares - Structural Equation Modelling (PLS-SEM)

Pada PLS-SEM langkah pertama dan penting untuk dilakukan adalah menyiapkan diagram yang menggambarkan hipotesis penelitian serta menunjukkan hubungan variabel yang akan diteliti. Diagram ini dikenal sebagai model jalur (path model). Model jalur merupakan diagram yang menghubungkan variabel/konstruk berdasarkan teori dan logika untuk menampilkan secara visual hipotesis yang akan diuji pada penelitian. PLS-SEM terdiri atas dua model, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model), yang dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

1) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model adalah elemen dari model jalur yang berisi hubungan antara indikator dengan variabelnya. Outer model merepresentasikan bagaimana variabel terukur mewakili konstruk atau variabel. Jika karakteristik pengukuran variabel pada evaluasi model pengukuran dapat diterima, maka dapat diteruskan dengan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran pengujiannya berbeda tergantung pada pengukurannya reflektif atau formatif. Model pengukuran reflektif memperlakukan indikator sebagai representasi rawan kesalahan dari variabel yang mendasarinya dan memiliki hubungan langsung (panah) dari variabel ke indikator. Model pengukuran formatif adalah kombinasi dari suatu himpunan indikator yang membentuk variabel, yaitu hubungan atau panah dari indikator ke konstruk atau

variabel. Pada penelitian ini, model pengukuran yang digunakan adalah model pengukuran reflektif, maka langkah untuk evaluasi model pengukuran adalah dengan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas yang dijelaskan lebih jelas sebagai berikut (Gio, 2022) :

a) Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama, dan dinilai dengan mengevaluasi outer loading dari indikator dan average variance extracted (AVE). Outer loading yang tinggi pada suatu variabel menunjukkan indikator terkait memiliki banyak kesamaan, yang ditangkap oleh variabel. Nilai minimum yang ditetapkan untuk outer loading harus lebih besar atau sama dengan 0,7 ($\geq 0,7$), yang berarti bahwa semua indikator variabel adalah valid dan memenuhi validitas konvergen. Average Variance Extracted (AVE) merupakan nilai rata-rata (mean) dari kuadrat loadings dari indikator yang terkait dengan variabel, yaitu outer loading kuadrat dibagi dengan jumlah indikator. Pada pengukuran nilai AVE setidaknya nilai AVE harus 0,5 atau lebih tinggi ($\geq 0,5$). Nilai AVE 0,5 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa secara rata-rata variabel atau konstruk tersebut dapat menjelaskan lebih dari setengah varians dari indikator-indikatornya (Gio, 2022)

b) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain dengan standar empiris, dan dinilai dengan mengevaluasi nilai cross-loadings dan Fornell-Larcker criterion. Cara melihat nilai crossloadings dapat melalui baris dari indikator dan kolom dari variabel laten di dalam tabel. Nilai pada korelasi konstruk dengan indikator harus lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sebuah indikator outer loading pada variabel terkait harus lebih besar dari cross-loadings manapun (yaitu, korelasinya) pada variabel lain. Adanya cross-loadings yang melebihi indikator outer loadings akan mewakili masalah validitas diskriminan. Cara menilai Fornell Larcker Criterion adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan korelasi variabel laten dan secara khusus akar kuadrat dari setiap AVE konstruk lainnya. Kriteria yang harus dipenuhi adalah akar kuadrat dari setiap AVE konstruk harus lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya

c) Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021)). Reliabilitas dapat diukur menggunakan dua cara, yaitu cronbach's alpha dan reliabilitas komposit (composite reliability). Nilai cronbach's alpha dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat apabila memiliki nilai diatas 0,7 ($> 0,7$). Nilai composite reliability bervariasi antara 0 dan 1, dengan nilai yang lebih

tinggi menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas yang lebih tinggi. Menurut Ghozali et al., (2019, p. 75), nilai cronbach's alpha dan reliabilitas komposit dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai diatas 0,7 ($> 0,7$)

2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghozali (2021), inner model digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural mengungkapkan hubungan ketergantungan antara variabel atau konstruk independen dengan dependen. Evaluasi inner model dinilai berdasarkan atas koefisien determinasi (R^2), koefisien jalur (path coefficient), dan uji hipotesis yang dijelaskan lebih lengkap sebagai berikut :

a) Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memberikan informasi mengenai kesesuaian ketepatan model regresi yang dalam hal ini merupakan ukuran statistik seberapa baik garis regresi mendekati poin sebenarnya, dan merupakan presentasi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan dengan variasi dalam variable bebas. Selain itu, determinasi juga akan mencakup seluruh data yang ada yang sudah dipakai estimasi model untuk menilai kekuatan prediktif model yang merupakan kekuatan suatu ukuran dalam sampel dan semakin tinggi nilai R^2 , maka akan semakin besar kekuatan penjelas model struktural PLS dan semakin baik prediksi pada variabel endogen. Rentang nilai R^2 adalah dari 0 hingga 1, dengan 0 menunjukkan tidak ada hubungan dan 1 menunjukkan hubungan yang sempurna (Gio, 2022). Nilai R^2 pada 0,75, dapat disimpulkan bahwa model kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah.

b) Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Menurut Gio (2022), koefisien jalur (path coefficient) menjelaskan hubungan hipotesis antara konstruksi, dan koefisien jalur memiliki nilai standar kira-kira -1 dan +1. Koefisien jalur yang diperkirakan mendekati +1 mewakili hubungan positif yang kuat. Koefisien jalur yang mendekati -1 mewakili hubungan negatif yang kuat. Semakin dekat koefisien yang diestimasi ke 0, semakin lemah hubungannya, nilai yang sangat rendah mendekati 0 biasanya tidak berbeda secara signifikan dari nol.

c) Uji Hipotesis

Menurut Gio (2022), Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat nilai signifikansi. Nilai signifikansi menunjukkan pengaruh pada antar variabel melalui prosedur bootstrapping. Bootstrapping akan memperoleh nilai t (T-statistics) dan nilai p (p-value). Apabila nilai t (T-statistics) lebih besar dari nilai kritis t (t tabel), maka dapat dinyatakan bahwa koefisien signifikan secara statistik pada probabilitas kesalahan tertentu, yaitu tingkat signifikansi. Nilai kritis t (critical t value) yang umum digunakan untuk

pengujian dua sisi adalah 1,65 (tingkat signifikansi = 10%), 1,96 (tingkat signifikansi = 5%), dan 2,57 (tingkat signifikansi = 1%), sedangkan nilai (critical t value) yang umum digunakan untuk pengujian satu sisi adalah 1,28 (tingkat signifikansi = 10%), 1,65 (tingkat signifikansi = 5%), dan 2,33 (tingkat signifikansi = 1%).

Terdapat cara lain yang sering digunakan yaitu dengan melihat nilai p (p-value). Koefisien dapat dinyatakan signifikan, apabila nilai p (p-value) lebih kecil dari tingkat signifikan, maka dinyatakan signifikan. Dalam bidang pemasaran, biasanya peneliti asumsikan tingkat signifikansi 5%, walaupun tidak semuanya. Dalam pengaplikasian biasanya mengasumsikan tingkat signifikansi sebesar 5%. Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dan menggunakan nilai p (p-value) untuk melihat signifikan, maka dapat dikatakan signifikan apabila nilai p (p-value) dibawah 0,05 ($< 5\%$) (tingkat signifikansi = 5%), dan 2,33 (tingkat signifikansi = 1%).