

THE INFLUENCE OF PERSON ORGANIZATION FIT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT PT HINI DAIKI INDONESIA IN TASIKMALAYA)

Silvi Nurazizah Fitriani¹, Annisa Ciptagustia²

^{1&2}Universitas Cipasung Tasikmalaya

Email: silvinf04@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35145/procuratio.v14i1.5961>

Received: 8/6/2026, Revised: 26/6/2026, Accepted: 30/6/2026

ABSTRACT

This research examines the impact of Job Satisfaction and Person-Organization Fit on Employee Performance at PT Hini Daiki Indonesia in Tasikmalaya. The purpose of this research was to investigate the decline in employee attendance at PT Hini Daiki Indonesia, which dropped from 97% in January 2025 to 88% from November to December 2025. It's thought that this drop is tied to poor levels of job satisfaction and personal-organizational alignment. This study's goal is to determine how person-organization fit and job satisfaction affect employee performance individually and collectively. A quantitative approach was used, utilizing a survey of 100 participants selected from a total of 802 people using proportionate stratified random sampling. Using IBM SPSS Statistics 26, the data were examined using multiple linear regression. Job satisfaction has a favorable and substantial impact on employee performance, as shown by the findings, as does person-organization fit. Furthermore, the two variables together have a substantial influence on employee performance, with an R Square value of 84.4 percent. It is concluded that improving employee performance at PT Hini Daiki Indonesia requires encouraging stronger alignment between individual and organizational beliefs as well as higher job satisfaction.

Keywords: *Person-Organization Fit; Job Satisfaction; Employee Performance; Manufacturing*

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT HINI DAIKI INDONESIA DI TASIKMALAYA)

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dampak Kepuasan Kerja dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan di PT Hini Daiki Indonesia di Tasikmalaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki penurunan tingkat kehadiran karyawan di PT Hini Daiki Indonesia, yang turun dari 97% pada Januari 2025 menjadi 88% dari November hingga Desember 2025. Diperkirakan penurunan ini terkait dengan tingkat kepuasan kerja dan *Person Organization Fit* yang buruk. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana *Person Organization Fit* dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara individual dan kolektif. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan memanfaatkan survei terhadap 100 partisipan yang dipilih dari total 802 orang menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan, demikian pula dengan *Person Organization Fit*. Lebih lanjut, kedua variabel tersebut bersama-sama memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 84,4 persen. Kesimpulannya, peningkatan kinerja karyawan di PT Hini Daiki Indonesia membutuhkan dorongan untuk menyelaraskan keyakinan individu dan organisasi dengan lebih kuat, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Person-Organization Fit; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Manufaktur*

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur yang beroperasi di pasar yang sangat kompetitif sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya untuk mempertahankan produktivitas dan menghasilkan kualitas kerja yang konsisten. Sumber daya manusia memainkan peran penting dengan terlibat secara aktif, inovatif, dan efektif dalam mendukung semua tugas operasional di dalam perusahaan. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang mahir, bisnis akan kesulitan untuk tetap kompetitif, mencapai target produksi, dan memenuhi tuntutan pasar global yang berkembang pesat.

Kinerja karyawan berasal dari individu yang memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar organisasi. Penilaian biasanya mencakup faktor-faktor seperti kehadiran, efektivitas, ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas. Penurunan di salah satu area ini dapat mengindikasikan masalah yang membutuhkan perhatian segera (Febriantina et al., 2025). Statistik kehadiran di PT Hini Daiki Indonesia untuk tahun 2025 menunjukkan penurunan yang stabil, menurun dari 97% pada Januari menjadi 88% pada November dan Desember. Pada saat yang sama, tingkat cuti yang diambil meningkat dari 1,1% menjadi 6,5%, dengan jumlah hari cuti meningkat dari 222 menjadi 1.250 setiap bulan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakhadiran sukarela, yang didorong oleh aspek motivasi dan kepuasan kerja daripada hanya masalah kesehatan.

Untuk memverifikasi kondisi ini, survei pendahuluan dilakukan pada Maret 2026 terhadap 15 pekerja dari berbagai departemen dengan skala diferensial semantik 1–7. Skala ini dipilih karena, dibandingkan dengan skala Likert konvensional, ia lebih akurat dalam menangkap emosi responden. Nilai dengan titik tengah 4 atau kurang dianggap rendah; nilai antara 4 dan 5 dianggap sedang; dan nilai di atas 5 dianggap tinggi. Hasil survei menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja rata-rata sebesar 2,77, Kepuasan Kerja rata-rata sebesar 2,76, dan Kinerja Karyawan rata-rata sebesar 2,76. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja tidak sepenuhnya selaras dengan prinsip-prinsip organisasi dan belum mencapai tingkat kepuasan kerja yang ideal.

Ada banyak penelitian yang menyelidiki hubungan antara *person organization fit*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Menurut meta-analisis komprehensif yang dilakukan oleh (Kristof-Brown et al., 2005) ada korelasi positif dan signifikan antara kesesuaian individu dengan organisasi dan kinerja dan kepuasan kerja. (Cable, D. M., & DeRue, 2002) memperkuat temuan ini dengan mengatakan bahwa persepsi kesesuaian nilai dapat menunjukkan komitmen dan kinerja.

Di konteks Indonesia, (Majid et al., 2024) membuktikan bahwa *Person Organization Fit* meningkatkan kepuasan kerja yang bertindak sebagai mediator terhadap kinerja. (Sinaga et al., 2025) juga menemukan hubungan positif POF terhadap kinerja pegawai sektor publik. (Ellem et al., 2025) mengkonfirmasi pengaruh signifikan *person organization fit* terhadap kinerja pegawai. (Desi Wulandari, Fajar Budiman, 2023) menemukan POF berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan swasta.

Terkait kepuasan kerja, Locke (1976) melalui teori penetapan tujuan menegaskan bahwa kepuasan merupakan kondisi afektif yang memengaruhi motivasi dan kinerja. (Nanda Prastya Hariyanto, 2022) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan energi. (Judge, 2002) dalam meta analisis terhadap 312 studi menemukan korelasi rata-rata sebesar 0,30 antara kepuasan kerja dan kinerja. (Surya Tirta Aji Nugroho, 2024) mengkonfirmasi temuan serupa pada konteks industri jasa. Namun demikian, (Nurhandayani, 2022) menemukan hasil yang berbeda, di mana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan adanya faktor kontekstual yang perlu dipertimbangkan.

Berdasarkan kajian literatur yang ada, terdapat tiga research gap yang menjadi dasar penelitian ini. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu meneliti *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja secara terpisah terhadap kinerja karyawan, sehingga masih terbatas studi yang mengintegrasikan keduanya secara simultan dalam satu model penelitian (Majid et al., 2024); (Sinaga et al., 2025). Kedua, studi yang ada mayoritas dilakukan di sektor jasa dan pemerintahan; penelitian pada perusahaan manufaktur ekspor kerajinan di Indonesia khususnya Tasikmalaya sebagai sentra industri kreatif masih sangat jarang dilakukan (Ellem et al., 2025); (Desi Wulandari, Fajar Budiman, 2023) Ketiga, adanya inkonsistensi temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (Nanda Prastya Hariyanto, 2022); (Nurhandayani, 2022) memerlukan verifikasi empiris lebih lanjut pada konteks industri manufaktur ekspor.

Kebaruan penelitian ini mencakup tiga aspek. Pertama, penelitian ini merupakan studi pertama yang secara simultan mengintegrasikan *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja sebagai prediktor Kinerja Karyawan pada perusahaan manufaktur ekspor kerajinan di Tasikmalaya, mengisi celah penelitian yang selama ini belum tereksplorasi. Kedua, penelitian ini menggunakan skala diferensial semantik 1–7 (bukan Likert) yang memberikan pengukuran lebih sensitif terhadap kondisi afektif karyawan, sehingga mampu mendeteksi tingkat rendah yang tidak terlihat dengan skala ordinat biasa. Ketiga, penelitian ini memberikan kontribusi empiris untuk memperkuat atau menantang temuan inkonsisten pada penelitian terdahulu, sekaligus menyediakan basis bukti yang dapat dijadikan acuan kebijakan SDM di industri manufaktur ekspor Indonesia.

Berdasarkan pemaparan latar belakang serta adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang telah diidentifikasi, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan pada

PT Hini Daiki Indonesia, Tasikmalaya, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Person Organization

Person Organization Fit menggambarkan tingkat kesesuaian antara nilai, tujuan, dan karakteristik seseorang dengan nilai dan budaya organisasi, konsep *Person Organization Fit* berasal dari teori kesesuaian individu dengan lingkungan kerja (*person environment fit*), yang menjelaskan bagaimana sikap dan perilaku seseorang dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh keselarasan ini. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, di mana individu yang merasa selaras dengan organisasi cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi (Andreanov Ridhovan, 2025). Selain itu, *Person Organization Fit* juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. (Majid et al., 2024)

Dalam penelitian ini, *Person Organization Fit* Kesesuaian dinilai menggunakan tiga ukuran: (1) keselarasan nilai, (2) keselarasan tujuan, dan (3) keselarasan kepribadian. (Winika Santa Rita, 2022)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian pengalaman kerja, terutama ketika pekerjaan selaras dengan keinginan dan kebutuhan seseorang (Rudy C Tarumingkeng, 2025). Konsep ini didasarkan pada Teori Dua Faktor *Herzberg* (1959), yang membagi unsur-unsur kepuasan menjadi faktor higienis dan motivator. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. (Saputra et al., 2025). Untuk penelitian ini, empat area diidentifikasi untuk menilai kepuasan kerja: gaji, sifat pekerjaan, rekan kerja, dan manajemen (Dilla et al., 2025).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat kemampuan, motivasi, dan komitmen individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. (Andi Sylvana, Murtiadi Awaluddin, Hussam Dueramae, 2024) Hasil yang dihasilkan karyawan, sesuai dengan tugas dan standar yang ditetapkan oleh organisasi, digunakan untuk mengukur efektivitas mereka (Mangkunegara, 2017).

Kinerja mencerminkan kemampuan, motivasi, dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang diperhitungkan adalah: (1) kualitas kerja, (2) volume kerja, (3) ketepatan waktu, (4) produktivitas, dan (5) kehadiran.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

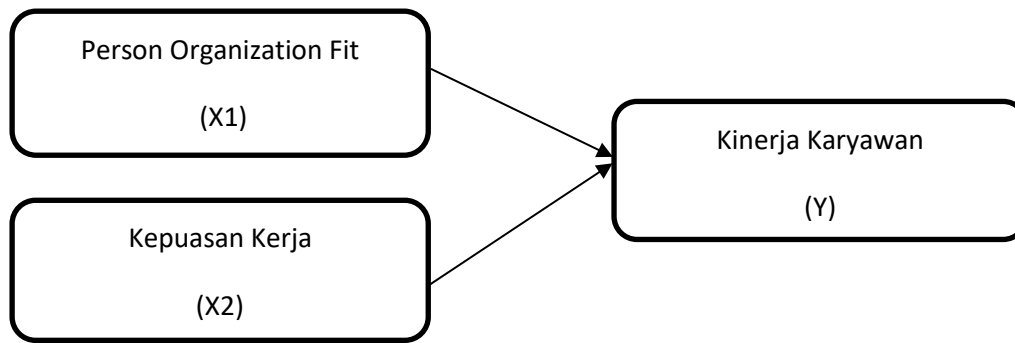
Hubungan Antar Variabel

Person Organization Fit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui mekanisme psikologis berupa peningkatan komitmen afektif, motivasi intrinsik, dan identifikasi organisasional. Ketika individu merasa nilai dan tujuan mereka selaras dengan organisasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, menunjukkan perilaku melampaui tugas formal (*organizational citizenship behavior*), dan memiliki niat bertahan yang lebih tinggi (Kristof-Brown et al., 2005; Ellem et al., 2025). Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, menunjukkan tingkat absensi lebih rendah, dan berperilaku proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan ((Judge, 2002); Hariyanto et al., 2025). Kedua variabel POF dan Kepuasan Kerja saling berinteraksi: keselarasan nilai yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih baik (Majid et al., 2024).

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu *Person Organization Fit* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kerangka pemikiran disusun secara sistematis berdasarkan *grand theory* (MSDM), *middle range theory* (*P-E Fit Theory* dan *Two-Factor Theory*), dan *applied theory* (konsep kinerja karyawan Mangkunegara).

Teori *Person-Environment Fit* (P-E Fit) menunjukkan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi dapat mendorong timbulnya respons psikologis yang positif, seperti peningkatan kepuasan, komitmen, dan motivasi kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Kristof-Brown et al., 2005). Teori *Herzberg* menyatakan bahwa pemenuhan faktor *hygiene* dan faktor motivator di tempat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong peningkatan kinerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Gambar 1 menampilkan model untuk penelitian ini. Dua hipotesis diajukan berdasarkan pemahaman saat ini dan penelitian sebelumnya.

H1: Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua hipotesis tersebut berasal dari keyakinan bahwa kesesuaian yang baik antara individu dan organisasi, bersama dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei, dengan tujuan mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara numerik dan statistik (Sugiyono, 2022). Strategi penelitian yang dipilih adalah verifikasi deskriptif, yang tidak hanya menguraikan kondisi variabel tetapi juga mengeksplorasi interrelasi dan pengaruhnya melalui pengujian hipotesis.

Populasi sampel terdiri dari seluruh 802 karyawan di PT Hini Daiki Indonesia, yang berlokasi di Tasikmalaya. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, yang berfokus pada pengambilan sampel proporsional dari berbagai subkelompok dalam populasi heterogen (Sugiyono, 2022). Dengan menerapkan rumus alokasi proporsional $n_i = (N_i/N) \times n$, ukuran sampel sebanyak 100 partisipan ditetapkan, didistribusikan di antara departemen yang berbeda sesuai dengan proporsi masing-masing.

Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah survei yang menggunakan Skala Diferensial Semantik yang berkisar dari 1 hingga 7, karena menawarkan wawasan yang lebih bernuansa tentang emosi partisipan dibandingkan dengan skala Likert. Sebelum mendistribusikan survei, validitasnya dinilai menggunakan metode korelasi Momen Produk Pearson, yang menghasilkan nilai r terhitung yang melebihi nilai r kritis. Selain itu, reliabilitas diperiksa dengan Alpha Cronbach, yang membutuhkan minimal 0,60 atau lebih tinggi (Ghozali, 2018).

Untuk analisis data, regresi linier berganda adalah metode yang dipilih, difasilitasi oleh perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26. Sebelum melakukan analisis regresi, beberapa uji asumsi pendahuluan dilakukan. Ini termasuk uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memverifikasi bahwa residual mengikuti distribusi normal, uji linearitas untuk menetapkan korelasi linier antar variabel, penilaian multikolinearitas dengan mengevaluasi Faktor Inflasi Varians, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan tingkat signifikansi melebihi 0,05, dan uji autokorelasi melalui uji Durbin-Watson, di mana skor antara 1,5 dan 2,5 menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y menunjukkan Kinerja Karyawan, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, X_1 untuk Person–Organization Fit, X_2 untuk Kepuasan Kerja, dan e mewakili suku kesalahan.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji- t , dengan ketentuan bahwa nilai t yang dihitung melebihi nilai t tabel bersama dengan ambang batas signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, dilakukan uji- F , di mana nilai F yang dihitung harus melebihi nilai F tabel, juga dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selanjutnya, R^2 diterapkan untuk mengevaluasi seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan PT Hini Daiki Indonesia di Tasikmalaya sebagai responden. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (72%), sedangkan laki-laki sebesar 28%, yang mencerminkan karakteristik umum industri kerajinan yang cenderung didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Berdasarkan usia, kelompok 26–35 tahun mendominasi dengan persentase 45%, diikuti oleh usia 18–25 tahun (31%), 36–45 tahun (19%), dan di atas 45 tahun (5%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK (58%), kemudian Diploma (24%) dan Sarjana (18%). Sementara itu,

berdasarkan masa kerja, karyawan dengan pengalaman 1–5 tahun mendominasi (47%), diikuti oleh 6–10 tahun (33%) dan lebih dari 10 tahun (20%). Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan tingkat pengalaman menengah, sehingga dinilai cukup representatif dalam mengkaji kepuasan kerja serta kesesuaian nilai individu dengan organisasi.

Uji Validitas

Validitas instrumen diuji dengan mengaplikasikan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu dengan mengukur hubungan antara skor masing-masing item dengan skor total variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2021) Dengan jumlah sampel sebanyak $N = 100$ ($df = 98$), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,195. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Instrumen penelitian ini terdiri atas indikator *Person-Organization Fit* (POF), Kepuasan Kerja (KK), dan Kinerja Karyawan (KKY).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Person– Organization Fit (X1)	PO1	0,195	0,780	Valid
	PO2		0,756	Valid
	PO3		0,778	Valid
	PO4		0,695	Valid
	PO5		0,789	Valid
	PO6		0,699	
Kepuasan Kerja (X2)	KK1		0,630	Valid
	KK2		0,735	Valid
	KK3		0,671	Valid
	KK4		0,598	Valid
	KK5		0,803	Valid
	KK6		0,792	Valid
	KK7		0,716	
	KK8		0,772	
Kinerja Karyawan (Y)	KR1		0,589	Valid
	KR2		0,643	Valid
	KR3		0,684	Valid
	KR4		0,692	Valid
	KR5		0,618	Valid
	KR6		0,756	Valid
	KR7		0,727	Valid
	KR8		0,655	Valid
	KR9		0,638	
	KR10		0,782	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan uji validitas di Tabel 1, semua item dalam variabel *Person–Organization Fit* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r terhitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Dengan kata lain, semua elemen dinyatakan sah dan dapat digunakan, sehingga memungkinkan instrumen penelitian untuk mengukur variabel secara tepat dan andal.

Uji Reliabilitas

uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Hair et al., 2020). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Person Organization Fit (X1)	0,834	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,869	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X1 adalah 0,834, untuk X2 adalah 0,869, dan untuk Y juga 0,869. Karena setiap nilai melebihi 0,600, kita dapat menyimpulkan bahwa semua alat penelitian dapat diandalkan dan sesuai untuk pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal, karena hal ini merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi agar hasil uji statistik dapat dipercaya (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) terhadap nilai residual, dengan kriteria apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	0
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.65682409
Most Extreme Differences	Absolute	0.057
	Positive	0.056
	Negative	-0.057
Test Statistic		0.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan informasi yang diberikan dalam Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa data sisa dari penelitian ini mengikuti distribusi normal, dengan syarat asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi sesuai untuk diterapkan. Nilai statistik uji adalah 0,057, sedangkan tingkat signifikansi untuk dua batang adalah 0,200.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi, karena model yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel bebas (Ghozali, 2021). Pengujian menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan *Tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

Untuk *Person-Organization Fit* dan *Job Satisfaction*, hasil uji multikolinearitas di Tabel 4 menunjukkan toleransi sebesar 0,267 dan VIF sebesar 3,748. Oleh karena itu, model regresi sesuai dengan asumsi yang diperlukan karena tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PERSON ORGANIZATION FIT KEPUASAN KERJA	0.267	3.748
		0.267	3.748

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi, karena model yang baik seharusnya memiliki varians yang konstan (*homoskedastisitas*) (Ghozali, 2021). Pengujian menggunakan metode Uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, dengan kriteria jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	
1	(Constant)	5.752	1.258	4.572	0
	PERSON ORGANIZATION FIT KEPUASAN KERJA KINERJA KARYAWAN	-0.04 -0.022 -0.017	0.082 0.067 0.062	-0.107 -0.076 -0.069	- - - 0.624 0.748 0.784

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil penilaian heteroskedastisitas Glejser di Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05. Ini menyiratkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada, dan model regresi mematuhi prinsip homoskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pada periode sekarang (t) dengan periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi menggunakan statistik *Durbin-Watson (DW)* (Ghozali, 2021). Dengan jumlah sampel N = 100 dan dua variabel independen, diperoleh batas atas (du) dan nilai 4 du sebagai kriteria pengujian, di mana model dinyatakan bebas autokorelasi apabila nilai DW berada di antara du dan 4 du. Hasil pengujian menunjukkan nilai DW berada dalam rentang tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Hasil uji *Durbin-Watson* menunjukkan skor 1,850, yang berada di antara 1,5 dan 2,5. Ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi, artinya model regresi sesuai dengan asumsi dan layak untuk pemeriksaan lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.844	.840	3.69433	1.850

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Person Organization Fit

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah hubungan antara *Person-Organization Fit* dan Kinerja Karyawan mengikuti pola linear (Ghozali, 2021). Pengujian menggunakan nilai *Linearity* dan *Deviation from Linearity*, dengan kriteria hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi *Linearity* < 0,05. Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Linearity* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

KINERJA KARYAWAN * PERSON ORGANIZATION FIT	Between Groups	(Combined)	7289.189	23	316.921	20.385	0
		Linearity	6463.539	1	6463.539	415.742	0
		Deviation from Linearity	825.65	22	37.53	2.414	0.002
	Within Groups		1181.571	76	15.547		
	Total		8470.76	99			

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai deviasi dari linearitas adalah 0,002 berdasarkan temuan uji linearitas, yang menunjukkan adanya deviasi. Meskipun demikian, nilai linearitas sebesar 0,000 tetap signifikan. Dengan demikian, hubungan antara *Person-Organization Fit* dan kinerja karyawan dapat dianggap linear.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$, sehingga dengan $n = 100$ dan $k = 2$ diperoleh $df = 97$ dan nilai t tabel sebesar 1,984 pada $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila t hitung > t tabel atau nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan, sedangkan jika t hitung ≤ t tabel atau Sig. ≥ 0,05 maka tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Table 6. Hasil Uji Parsial (Sig.)						
		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.768	1.933		3.502	.001
	Person Organization Fit	.615	.119	.403	5.181	.000
	Kepuasan Kerja	.632	.089	.550	7.076	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t di Tabel 8 dengan nilai t hitung > t tabel dan sig < 0,05, baik *Person-Organization Fit* maupun *Kepuasan Kerja* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen sekaligus menilai kelayakan model regresi (Sugiyono, 2022). Pengujian dilakukan dengan derajat kebebasan $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga dengan $n = 100$ dan $k = 2$ diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$, dengan nilai F tabel sebesar 3,090 pada $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila F hitung > F tabel atau nilai Sig. < 0,05 maka model dinyatakan signifikan, sedangkan jika F hitung $\leq$ F tabel atau Sig. $\geq$ 0,05 maka model tidak signifikan (Ghozali, 2021).

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7146.896	2	3573.448	261.828	.000 ^b
	Residual	1323.864	97	13.648		
	Total	8470.760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Person Organization Fit

Sumber: Data diolah, 2026

Seperti yang terlihat pada Tabel 9, nilai F yang ditentukan sebesar 261,828 melebihi F tabel 3,090 dan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, maka hipotesis H₀ ditolak dan hipotesis H_a diterima. Karena baik *Person-Organization Fit* (X₁) dan *Job Satisfaction* (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y), ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin besar nilainya menunjukkan semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian dengan lebih dari satu variabel independen, digunakan *Adjusted R²* karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model. Interpretasi nilai R^2 yaitu semakin mendekati 1 maka hubungan semakin kuat, sedangkan mendekati 0 menunjukkan hubungan lemah.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.840	3.694

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Person Organization Fit

Sumber: Data diolah, 2026

Analisis koefisien determinasi di Tabel 10 menunjukkan angka R-squared sebesar 0,844, yang setara dengan 84,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 84,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dikaitkan dengan interaksi antara *Person-Organization Fit* dan *Kepuasan Kerja*, sedangkan 15,6% lainnya dipengaruhi oleh aspek-aspek yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (X₁) secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 5,181 dan tingkat signifikansi 0,000.

Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Kepuasan Kerja* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Hini Daiki Indonesia di Tasikmalaya) (Silvi Nurazizah Fitriani dan Annisa Ciptagustia)

Koefisien regresi sebesar 0,615 menunjukkan bahwa semakin besar kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan organisasi, semakin besar pula kemungkinan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Amy et al., 2005) yang menyatakan bahwa individu yang merasa memiliki hubungan yang kuat dengan organisasinya cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, peningkatan komitmen, dan peningkatan produktivitas. Selain itu, temuan ini semakin memperkuat studi-studi sebelumnya yang menemukan bahwa keselarasan nilai antara individu dan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Sinaga et al., 2025) yang menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah di Indonesia, serta (Ellem et al., 2025) yang juga menemukan hubungan positif pada sektor jasa keuangan. Sejalan dengan itu, (Desi Wulandari, Fajar Budiman, 2023b) menegaskan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi, maka semakin meningkat pula output kerja yang dihasilkan. Dalam konteks PT Hini Daiki Indonesia, rendahnya rata-rata POF sebesar 2,63 pada skala 1–7 berdasarkan survei awal menunjukkan adanya ketidaksesuaian nilai antara karyawan dan pihak manajemen. Kondisi ini diduga menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja serta meningkatnya tingkat absensi karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,632, yang sedikit lebih tinggi dibandingkan variabel POF. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang relatif lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pada penelitian ini. Temuan tersebut mendukung teori Herzberg et al. (1959) yang menjelaskan bahwa faktor motivator intrinsik seperti pengakuan dan tantangan pekerjaan, serta faktor higienis ekstrinsik seperti gaji dan lingkungan kerja, secara bersama-sama membentuk tingkat kepuasan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil ini juga sejalan dengan (Judge, 2002) yang melalui meta analisisnya menemukan adanya korelasi rata-rata sebesar 0,30 antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian (Nanda Prastya Hariyanto, 2022) turut memperkuat temuan ini dengan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN, serta (Harita, n.d.) yang menemukan hasil serupa pada sektor industri jasa modern di Indonesia. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan (Nurhandayani, 2022) yang tidak menemukan hubungan signifikan, yang diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, sektor industri, serta instrumen pengukuran yang digunakan.

Berdasarkan survei pendahuluan, rata-rata kepuasan kerja yang hanya sebesar 2,77 (kategori rendah pada skala 1–7) mencerminkan adanya ketidakpuasan karyawan, terutama pada aspek gaji dan manajemen. Kondisi tersebut secara langsung berkontribusi terhadap penurunan kinerja serta peningkatan tingkat absensi karyawan di PT Hini Daiki Indonesia.

Pengaruh Simultan *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai $R^2 = 0,844$ atau 84,4%. Ini berarti lebih dari empat per lima variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Nilai adjusted $R^2 = 0,840$ juga mengkonfirmasi bahwa model tetap kuat bahkan setelah memperhitungkan jumlah prediktor.

Temuan simultan ini memperkuat argument (Majid et al., 2024) yang menemukan bahwa POF dan kepuasan kerja saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja: keselarasan nilai meningkatkan kepuasan, dan kepuasan yang meningkat mendorong kinerja yang lebih baik. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan sinergi psikologis yang sangat efektif dalam konteks manufaktur ekspor. Implikasinya, strategi peningkatan kinerja yang berfokus pada satu dimensi saja tidak akan optimal; perusahaan perlu mengintervensi keduanya secara bersamaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hini Daiki Indonesia, Tasikmalaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin selaras nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Selain itu, Kepuasan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, di mana karyawan yang merasakan kepuasan lebih tinggi dalam pekerjaannya cenderung menampilkan kinerja yang lebih baik, termasuk dalam aspek kehadiran, produktivitas, dan kualitas kerja. Secara simultan, *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat substansial dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang holistik: perusahaan tidak hanya perlu memastikan keselarasan nilai antara individu dan organisasi sejak proses rekrutmen, tetapi juga secara berkelanjutan meningkatkan kondisi-kondisi yang mendorong kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, jalur karier yang jelas, serta gaya kepemimpinan yang suportif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Desain studi cross-sectional tidak dapat menangkap perubahan hubungan variabel sepanjang waktu. Selain itu,

metode survei laporan diri rentan terhadap bias subjektif responden, dan masih terdapat 15,6% varians kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh model ini. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, menambahkan variabel mediator atau moderator seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas cakupan penelitian ke perusahaan manufaktur ekspor lainnya di Indonesia untuk memperoleh generalisasi hasil yang lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Amy, L., Ryan, D., & Erin, C. (2005). *CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON-JO*.
- Andi Sylvana, Murtiadi Awaluddin, Hussam Dueramae, N. U. Y. S. (2024). *The Role of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Job Satisfaction in Enhancing the Performance of Universitas Terbuka's lecturers*.
- Andreanov Ridhovan, S. H. N. (2025). *Influence of Person-Organization Fit, Compensation, and Work-Life Balance on Employee Performance*.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). *The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Desi Wulandari, Fajar Budiman, Y. E. (2023a). *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55062/ijpi.v3i2.351>
- Desi Wulandari, Fajar Budiman, Y. E. (2023b). *PENGARUH PERSON ORGANIZATION FITTERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(2), 155–161.
- Dilla, P., Pratiwi, P., Jata, I. W., Wayan, N., Pinaria, C., Desak, N., & Santi, M. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di TRM*. 04(07), 1141–1148.
- Ellem, I., Juru, P., & Nipa, U. N. (2025). *ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA*. 4W, 339–361. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/accounting.v4i1.682>
- Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, A., Febrila, Z. A., & Jakarta, U. N. (2025). *Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis / Administrasi Perkantoran Digital / bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi . Teori motivasi telah banyak dikembangkan , kepepim. September, 34–44*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3505>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Harita, A. N. W. (n.d.). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan _ Character Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Judge, T. A. (2002). *The job satisfaction–job performance relationship _ A qualitative and quantitative review*.
- Kristof-Brown et al. (2005). *CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON–JOB, PERSON–ORGANIZATION, PERSON–GROUP, AND PERSON–SUPERVISOR FIT*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672>
- Majid, N. K., Robbie, R. I., & Novianti, K. R. (2024). *Unlocking Performance : Person-Organization Fit and Job Satisfaction*. 10(01), 67–74. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v10i1.1932>
- Nanda Prastya Hariyanto, S. U. E. H. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam*.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban*. 1.
- Rudy C Tarumingkeng. (2025). *KEPUASAN KERJA*. [https://rudycr.com/ab/Kepuasan.Kerja\(Job.Satisfaction\).pdf](https://rudycr.com/ab/Kepuasan.Kerja(Job.Satisfaction).pdf)
- Saputra, B. A., Kurniawan, I. S., Ahyar, M., & Isyander, S. (2025). *The Effect of Work satisfaction , Person-job fit and Servant Leadership on Employee Performance*. 8(2), 279–287.
- Sinaga, J. B., Amin, S., Mala, D., & Aira, F. (2025). *Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Breda Provinsi Jambi*. 3(September). <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v3i4.5255>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Surya Tirta Aji Nugroho. (2024). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance Abstrak*. 11(01), 212–224. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
- Winika Santa Rita, R. M. (2022). *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBA) Page 534*. 2022(3), 534–551.