

Analisis *Person-Organization Fit* (P-O Fit) Dan Kinerja *Extra Role* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada UMKM Produk Olahan Kuliner di Kota Palembang)

Andrian Noviardy

Universitas Bina Darma

Email: andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Trisninawati*

Universitas Bina Darma

Email: trisninawati@binadarma.ac.id

*Correspondence author

Abstract

This study examines the effect of Person-Organization Fit (P-O fit) and extra-role performance on employee job satisfaction at MSME Culinary Processed Products in Palembang City. This study was conducted on employees of MSMEs of processed culinary products in the city of Palembang, totalling 127 respondents. The sample was carried out by purposive sampling. Meanwhile, the survey collected the data through a questionnaire using a Likert scale with multiple regression analysis approaches, with a significance level of 5% to analyze data. The results showed that Person-Organization Fit (P-O fit) did not positively affect employee job satisfaction, with a value of 0.063 with a probability > 0.05. Extra role performance positively affected job satisfaction, with a value of 0.000, meaning that the value was less than <0.005. The ANOVA or F test results obtained an F count of 35.414 with a probability of 0.000. Because the probability value is less than 0.05, the regression model can be used to predict job satisfaction. In this case, Person-Organization Fit (P-O fit) and extra-role performance positively affect employee job satisfaction.

Keywords: *Person-Organization Fit (P-O fit), extra-role performance, employee job satisfaction*

Abstrak

Studi penelitian ini mengarah pada analisis *Person-Organization Fit* (P-O fit) dan kinerja *extra role* terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM Produk Olahan Kuliner di Kota Palembang. Responden penelitian ini dilakukan pada karyawan UMKM produk olahan kuliner di kota Palembang berjumlah 127 responden. *Purposive sampling* digunakan dalam sampel penelitian ini, dengan dilakukan survey untuk pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala *Likert* dan pendekatan analisis regresi berganda, tingkat signifikansi 5 % untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan *Person-Organization Fit* (P-O fit) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan nilai 0,063 dengan probabilitas > 0,05, kinerja *extra role* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja nilai 0,000 artinya nilai tersebut kurang dari <0,005. Hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 35,414 dengan nilai $0,000 < 0,005$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O fit) dan kinerja *extra role* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Person-Organization Fit (P-O fit), kinerja extra role, kepuasan kerja karyawan*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi adalah cara bagi organisasi untuk dapat mempertahankan karyawannya yang terbaik dimana karyawan adalah sumber tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk menjalankan proses produksinya. Meskipun sumber daya alam banyak tersedia, tidak didukung oleh kemampuan karyawannya yang sesuai maka hasilnya tidak maksimal. Dengan demikian menjadi tantangan terbesar bagi organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja dan

mengembangkannya. Organisasi dapat meyakinkan kepada karyawannya seperti kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan yaitu *Person-Organization Fit* (P-O fit). Studi ini menjadi menarik bagi peneliti seperti yang dikemukakan (Prasetyaningrum, T., & Hendarsjah, H. 2022; Saputro, 2021; Fatmasari, 2017; Santoso dan Irwantoro, 2014; Astuti, 2010; r, (1996); (Chatman, 1989); (O'Reilly, 1991).

Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan maka organisasi harus selalu dapat memberikan kinerja yang baik. Selain itu, tingginya P-O fit seorang karyawan, akan lebih cenderung melihat dan mengenali kesamaan mereka dengan organisasi karena karyawan lebih tertarik dan lebih menyingkapi untuk tetap bekerja bersama dengan orang lain yang memiliki perspektif yang sama. Alasan lain adalah bahwa karyawan memiliki kebutuhan yang kuat untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka. Dengan demikian persepsi karyawan tentang P-O fit akan dapat mengarahkan karyawan untuk memiliki persepsi positif pada pekerjaan/organisasi dan membentuk perilaku kerja (*behavior*) positif misalnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi (Jin, 2015). Tingkat kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi atau *person organization fit* (*PO Fit*) sangat tergantung bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Cable&Judge, 1994),Turban &Keon, 1993 dalam Astuti, 2010) seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh karyawan, dilain pihak organisasi membutuhkan kontribussi karyawan dalam bentuk komitmen, kerja keras, kerja sama, kepuasan kerja dan kemampuan mereka. Jadi ketika nilai-nilai individu dan organisasi sesuai, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta meningkatkan produktifitas.

Fenomena P-O Fit dalam kaitannya dengan OCB dan kepuasan kerja dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan pada UMKM dengan pertimbangan bahwa produk olahan kuliner kota Palembang yang ditawarkan membutuhkan peran tenaga kerja sebagai faktor yang sangat signifikan dalam mempertahankan kinerja UMKM kuliner di kota Palembang. Karyawan yang tidak memiliki semangat yang sama dalam bekerja di UMKM akan merasa kesulitan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya terutama pada kondisi Pandemi Covid-19 seperti sekarang ini dimana proses kerja UMKM harus mengalami banyak perubahan demi mengikuti aturan yang diterapkan oleh Pemerintah. Agar dapat mempertahankan keberadaannya maka UMKM olahan kuliner di kota Palembang harus meningkatkan dan menjamin kualitas produk dan jasanya hal ini akan terwujud apabila ditunjang dengan kualitas sumber daya yang dimilikinya terutama karyawannya. Seperti yang dikemukakan oleh Inge (2020) bahwa pada pandemi Covid-19 ini penjualan pempek Palembang salah satu kuliner kota Palembang menurun sampai 70 persen. Hal ini, UMKM di Kota Palembang bekerja keras dan berpikir bagaimana bertahan dengan kondisi sekarang, fenomena ini bagi peneliti tertarik untuk diteliti salah satunya adalah bagaimana cara yang diperlukan untuk dapat mempertahankan karyawan UMKM agar tetap bersemangat dan mampu meningkatkan nilai-nilai individu dan organisasi agar mampu bekerja sama yang menghasilkan kepuasan kerja dengan demikian kualitas produk kuliner UMKM dapat terjamin meskipun masih ada tingkat penurunan produk kuliner masih mengalami turun naik yang disebabkan di masa pandemi semua jenis produk kuliner ada beberapa mengalami penurunan.

2. Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Teori *Person Organization Fit*

Person organization fit (PO Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi (Kristof, 1996 dalam Astuti, 2010). Menurut Donald dan S. Pandey (2007) dalam Astuti (2010) *person-organization fit* adalah kesesuaian antara individu dengan organisasi, ketika adanya kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

2.2 Pengaruh Person organization fit (PO Fit) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Kristof, 1996);(O' Reilly et al., 1991); Tepeci 2001 dalam Astuti 2010) bahwa P-O fit berhubungan dengan reaksi terhadap pekerjaan (Kristoff, 1996). dalam studinya menguji kesesuaian (*congruency*) individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa P-O fit berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian dari Farooqui dan Nagendra (2014) menunjukkan bahwa person organization fit (PO Fit) berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu menurut Sari dan Helmy (2020); Gul *et al.* (2018); Rumangkit. & Maryati (2017); Fatmasari (2017); Risman *et al.* (2016); Chen *et al.* (2016); Oh et al. (2014); Astuti (2010) menunjukkan hasil yang sama yaitu person organization fit berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya kecocokan antara individu dengan organisasi memberikan keberhasilan kerja bagi karyawan untuk dapat bertahan di organisasinya membuat perasaan nyaman dengan rekan kerja, kesesuaian karakteristik organisasi dengan karyawan seperti menjalankan pekerjaan pada unit kerja masing-masing sesuai dengan aturan kerja yang menghasilkan kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini :

H1: *Person organization fit (PO Fit)* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.3 Pengaruh kinerja extra role terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa kinerja *extra role* atau yang lebih kita kenal dengan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB). OCB merupakan variabel yang penting terhadap kepuasan kerja (Cohen & Vigoda (2000);Todd (2003) dalam Laras et.al 2021; Pavalache (2014) dengan kata lain karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan biasanya menerapkan prinsip OCB di dalam perusahaan. Prinsip tersebut bahwa dengan OCB karyawan menunjukkan kesediaannya untuk saling membantu karyawan yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga perilaku peran ekstra (*extra-role*) memberikan keberhasilan organisasi. Seperti melakukan tugas ekstra, kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Robbins & Judge, 2015). Penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2018) bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik OCB yang diterapkan karyawan maka kepuasan kerja yang dihasilkan juga semakin besar. Maka hipotesis dalam penelitian ini:

H2: Kinerja *extra role* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

2.4 Pengaruh Person organization fit (PO Fit) dan kinerja extra role terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut teori identitas diri, ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka, tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, kemampuan dan tujuan karir masa depan. Sesuai teori emosi (Plutchik, 2001), ketika emosional berkoneksi atau berkembang antara karyawan dan organisasi, maka perilaku ekstra-peran positif karyawan mempengaruhi secara langsung yang ditunjukkan karyawan dengan kepuasan kerjanya sehingga dapat menguntungkan organisasi. Teori identitas lebih lanjut memahami bahwa ketika karyawan merasakan kesesuaian yang tinggi dengan pekerjaan dan organisasi mereka, mereka lebih bersedia memberikan bantuan ekstra kepada rekan-rekan mereka dan pelanggan, dan menunjukkan tingkat penyesuaian dan peran ekstra yang tinggi perilaku terhadap organisasi mereka seperti yang mereka yakini apa pun yang bermanfaat bagi organisasi juga akan bermanfaat bagi mereka (Newton & Jimmieson, 2009; Wei, 2013).

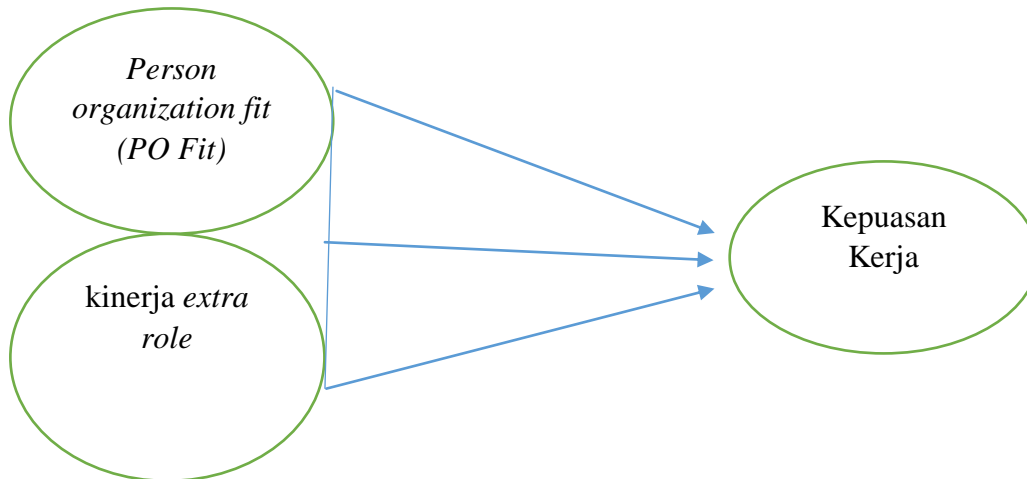
Demikian pula, Vogel dan Feldman (2009) dan Li dan Hung (2010) mengamati bahwa individu dengan tingkat P-O dan P-J fit yang tinggi mengembangkan rasa pencapaian dan rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, dan akibatnya adalah lebih tegas dan energik dalam

terlibat dalam perilaku peran ekstra terhadap rekan kerja mereka dan organisasi sebagai utuh. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat dikembangkan:

H3: Pengaruh *Person organization fit (PO Fit)* dan kinerja *extra role* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uraian hipotesis diatas maka kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Penulis, 2022

3. Metodologi Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan survei yang dilakukan pada karyawan UMKM Kuliner di Kota Palembang berjumlah 127 responden.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan memperhatikan pertimbangan unsur-unsur tertentu pada populasi penelitian. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 responden.

3.4 Operasional dan Pengukuran Variabel

Operasional variabel dan pengukuran variabel dalam penelitian ini *Person organization fit (PO Fit)* mengacu Kristof (1996) diukur dengan instrumen yaitu Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu, Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja, Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi dengan organisasi dan Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Kinerja extra role yang lebih dikenal dengan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) mengacu Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), dengan pengukuran *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*. Kepuasan kerja karyawan mengacu Smith et al., (1995), yaitu: Individu:Kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam identitas tugas, keberartian tugas (*task*

significancy), rekan sekerja, gaji, dan kesempatan promosi. Dalam penelitian menggunakan skala Likert menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju.

3.5 Uji Hipotesis dan Analisis Data

3.5.1 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data. Pengujian hipotesis berhubungan dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Pengujian yang digunakan untuk mendukung uji hipotesis adalah uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

a. Pengujian Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

b. Pengujian Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F adalah sebagai berikut :

- Jika nilai p-value $< 0,05$ artinya bahwa model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.
- Jika nilai p-value $> 0,05$ artinya bahwa model regresi tidak signifikan dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

3.5.2 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Analisis regresi berganda dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yaitu *Person organization fit (PO Fit)* (X_1) dan kinerja *extra role* (X_2), dan variabel dependen adalah Kepuasan kerja karyawan (Y).

Rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja karyawan
 X_1 : *Person organization fit (PO Fit)*
 X_2 : Kinerja *extra role*
a : Konstanta
 $b_1 b_2$: Koefisien variabel

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan demografi responden penelitian ini terdiri dari 56 (44%) laki-laki dan 71 (56%) perempuan masa kerja <5 tahun didominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 109 (85,8%) responden,

memiliki masa kerja 5-10 tahun didominasi oleh pendidikan D III sebanyak 11 (8%), responden dan selebihnya pendidikan SMP sebanyak 7 (7%) responden.

Pengujian Kualitas Data

Pengujian kualitas data menggunakan nilai responden yang telah diperoleh, dimana pengujian kualitas data adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Penggunaan uji validitas untuk mengetahui apakah hasil yang diperoleh valid atau tidak. Sedangkan penggunaan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah hasil yang diperoleh reliabel atau tidak. Berikut dapat dilihat hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan program SPSS 26.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dimana r tabel diperoleh dengan cara mencari nilai derajat kepastian dan menetapkan nilai signifikansi. Derajat kepastian diperoleh dengan rumus $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$ dengan nilai signifikansi yaitu $5\% = 0,05$ maka diperoleh nilai r tabel = 0,179. Berikut dapat dilihat pengambilan keputusan uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Person organization fit (PO Fit) (X1)*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,725	0,176	Valid
Pernyataan 2	0,725	0,176	Valid
Pernyataan 3	0,599	0,176	Valid
Pernyataan 4	0,615	0,176	Valid

Sumber: Output SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa uji validitas iklim organisasi pada pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 4 menghasilkan r hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian semua item dalam indikator variabel *person organisation fit* adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja *Extra Role (X2)*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,435	0,176	Valid
Pernyataan 2	0,273	0,176	Valid
Pernyataan 3	0,489	0,176	Valid
Penyataan 4	0,646	0,176	Valid
Pernyataan 5	0,476	0,176	valid
Pernyataan 6	0,669	0,176	valid
Pernyataan 7	0,678	0,176	valid

Sumber: Output SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa uji validitas iklim organisasi pada pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 7 menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian semua item dalam indikator variabel kinerja *extra role* adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,632	0,176	Valid
Pernyataan 2	0,723	0,176	Valid

Pernyataan 3	0,807	0,176	Valid
Pernyataan 4	0,726	0,176	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa uji validitas iklim organisasi pada pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 4 menghasilkan r hitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian semua item dalam indikator variabel kepuasan kerja adalah valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas menunjukkan indeks sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji realibilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut dapat dilihat hasil uji realibilitas *Person organization fit (PO Fit)* (X1), kinerja *extra role* (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS 26, Tahun 2022.

Tabel 4. Hasil Uji *Realibilitas Person-Organization Fit* (P-O fit) dan kinerja *extra role* dan kepuasan kerja karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Syarat	Keterangan
Person-Organization Fit (P-O fit) (X1)	0,761	4	0,60	Reliabel
Kinerja Extra role (X2)	0,714	7	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	0,787	4	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel semua butir kuesioner digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3738	4.6508	4.1063	.22270	127
Residual	-.74176	.74295	.00000	.29467	127
Std. Predicted Value	-3.289	2.445	.000	1.000	127
Std. Residual	-2.497	2.501	.000	.992	127

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Pengujian homogenitas digunakan untuk melihat apakah memiliki varian yang homogen atau tidak. Untuk mengetahui apakah varian yang digunakan homogen maka akan dilakukan uji *levene* yaitu uji *tes of homogeneity of variance*. Jika nilai signifikansi (*based on mean*) lebih besar dari 0,05 maka varian data homogen tetapi jika nilai signifikansi (*based on mean*) lebih kecil dari 0,05 maka varian data tidak homogen.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yang dapat

diindikasikan oleh nilai *adjusted R-Squared*. Berikut dapat dilihat hasil dari koefisien determinasi menggunakan SPSS 26, tahun 2022.

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.603 ^a	.364	.353	.29704	1.641

a. Predictors: (Constant), Extra Role, PO FIT

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Besarnya Adjusted R² adalah 0,353, hal ini berarti 35,3% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi dari Po fit dan kinerja extra role, sedangkan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Regresi Berganda (Uji F)

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.249	2	3.125	35.414	.000 ^b
	Residual	10.941	124	.088		
	Total	17.190	126			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Extra Role, PO FIT

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 35,414 dengan probabilitas 0,000, karena nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O fit) dan kinerja extra role secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan demikian hipotesis ke tiga hasilnya terbukti.

Tabel 8. Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.688	.430		1.603	.112
	PO FIT	.151	.081	.143	1.876	.063
	Extra Role	.656	.092	.540	7.116	.000

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Dari kedua variabel *Person-Organization Fit* (P-O fit) dan kinerja extra role yang dimasukkan ke dalam model regresi menunjukkan *Person-Organization Fit* (P-O fit) hasilnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu $0,063 > 0,005$ maka hipotesis pertama menunjukkan tidak terbukti. kinerja *extra role* hasilnya signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu $0,000 < 0,005$ maka hipotesis kedua menunjukkan terbukti.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil tidak signifikan yaitu $0,063 > 0,05$. artinya kecocokan nilai-nilai organisasi pada karyawan menunjukkan tidak memiliki kepuasan kerja hal ini dapat diartikan bahwa

sebagian besar karyawan masa kerjanya masih dibawah 5 tahun dan rata-rata pendidikan SMA menunjukkan bahwa karyawan belum maksimal menunjukkan hasil pekerjaan masih belum banyak pengalaman kerja sehingga kecocokan pekerjaan belum banyak dipahami. Penelitian ini didukung oleh Autry dan Daugherty (2003) dalam penelitian tersebut hasil studinya menunjukkan keberhasilan organisasi salah satu ditunjukkan dengan kepuasan kerja, jika karyawan yang puas akan lebih produktif, begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung untuk berperilaku tidak maksimal dan tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik. Golbasi, Kelleci, dan Dogan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional dan ekspresi perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang berkaitan dengan pencapaian karya, lingkungan kerja, serta kehidupan kerja. Robbins dan Judge (2015) menambahkan bahwa karyawan yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, saling bantu-membantu, dan kinerjanya lebih maksimal. Selanjutnya Weiss dan Merlo dalam Lestari dan Ghaby (2018), menegaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi positif atau negatif pekerjaan atau situasi pekerjaan seseorang.

Hasil penelitian ini berbeda pada penelitian sebelumnya menunjukkan *person-organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sesuai dengan penelitian oleh O' Reilly (1991); Chhabra (2015); Fatmasari (2017) Sari dan Helmy (2020); Gul *et al.* (2018); Rumangkit. & Maryati (2017); Risman *et al.* (2016); Chen *et al.* (2016); Oh *et al.* (2014); Astuti (2010) menguji kesesuaian (*congruency*) individu dan organisasi. *Person organization fit* berhubungan dengan evaluasi kepuasan kerja, karena memiliki dampak yang kuat terhadap kepuasan pada suatu pekerjaan.

Hipotesis kedua menunjukkan kinerja *extra role* yang lebih dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja nilai 0,000 artinya nilai tersebut kurang dari $<0,005$ maka dapat diartikan semakin tinggi kinerja *extra role* maka semakin meningkat tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dipahami OCB sebagai perilaku ekstra dari karyawan yang menguntungkan bagi organisasi. OCB juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja (Hui, Lam, & Law, 2000) dan merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela. Oleh karena itu, OCB dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu organisasi (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrah, 2000). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Cohen & Vigoda (2000);(Todd 2003 dalam Laras *et al.* 2021) bahwa OCB penting untuk keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Kepuasan kerja merupakan sebuah persepsi karyawan mengenai pekerjaan mereka, kepuasan kerja seseorang akan berbeda dengan lainnya. Untuk mendapatkan kepuasan tersebut organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif dari dalam sehingga tercapai suatu kinerja yang baik yang pada akhirnya mampu menghasilkan output yang baik pula bagi organisasi maupun lingkungan sekitar yang berhubungan langsung dengan kegiatan organisasi. Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa *person organization fit* dan kinerja *extra role* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji Anova atau uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 35,414 dengan probabilitas 0,000, karena nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O fit) dan kinerja *extra role* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai seperti yang dikemukakan oleh Vogel dan Feldman (2009) dan Li dan Hung (2010) mengamati bahwa individu dengan tingkat P-O fit yang tinggi mengembangkan rasa pencapaian dan rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, dan akibatnya adalah lebih energik dalam perilaku *extra role* terhadap rekan kerja mereka dan organisasi. Menurut Menurut Farooqui dan Nagendra (2014), kepuasan kerja mengacu pada perasaan atau kondisi pikiran sesuai dengan sifat pekerjaan seseorang.

5. Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, kesimpulan yang di dapat dalam penelitian ini yaitu :

1. *Person organization fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *person organization fit* yang ditunjukkan dengan nilai 0,63 maka kepuasan karyawan semakin menurun.
2. *Kinerja extra role* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *kinerja extra role*, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
3. *Person organization fit* dan *kinerja extra role* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan semakin meningkat *Person organization fit* dan *kinerja extra role* maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,005$.

6. Daftar Pustaka

- Autry, C. W., and Daugherty, P. J. (2003). Warehouse Operation Employees: Linking Person Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Responses. *Journal of Business Logistic*. 24 (1).
- Astuti, S. D. (2010). Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 43–60.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: a Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x>
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *The Academy of Management Review*, 14(3), 333. <https://doi.org/10.2307/258171>
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between personorganization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946–959.
- Chhabra, B. (2015). Work Role Stressors and Employee Outcomes: Investigating the Moderating Role of Subjective Person-Organization and Person-Job fit Perceptions in Indian Organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3).
- Cohen & Vigoda. (2000). Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens? *Administration and Society*. Vol 32, 596-624
- Farooqui, S., and Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*. 11: 122-129.
- Fatmasari, Tutut Wahyu (2017). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21929>
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Golbasi, Z., M. Kelleci, and S. Dogan, 2008. “Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Crosssectional questionnaire survey”. *International Journal of Nursing Studies*, 45 (1), 1800-1806.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). *Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction*

- leading to job performance ? Evidence from Afghanistan and Pakistan.* 4, 2017–2019.
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>
- Inge, Nefri (2020). Inovasi UMKM Pempek Palembang Saat Pandemi Covid-19. Online. <https://www.liputan6.com/regional/read/4390538/inovasi-umkm-pempek-palembang-saat-pandemi-covid-19> (link ini di tulis di referensi dengan aturan penulisan referensi dari web. di akses 4 Agustus 2022
- Jin, S. (2015). The Relationship between Person-organization Fit and Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Capital. *Business and Management Research*, 4(3), 24–31. <https://doi.org/10.5430/bmr.v4n3p24>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Laras, T., Jatmiko, B., & Tri Nugroho, F. J. H. (2021). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF EDUCATION EMPLOYEES AS MEDIATED BY JOB SATISFACTION (Survey at the Private University of Sleman Regency in Yogyakarta). *Kinerja*, 25(2), 307–332. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v25i2.4814>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Li, C.-K. and C.-H. Hung (2010). "An examination of the mediating role of person-job fit in relations between information literacy and work outcomes." *Journal of Workplace Learning* 22(5): 306-318.
- Newton, C. J. and Jimmieson, N. L. 2009. Subjective fit with organizational culture: an investigation of moderating effects in the work stressor employee adjustment relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20 No. 8, pp. 1770-1789.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., & Shin, K. H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99–152. <https://doi.org/10.1111/peps.12026>
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.2307/256404>
- Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees' Personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127(1983), 489–493. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.296>

- Plutchik, R. (2001). The nature of emotions: Human emotions have deep evolutionary roots, a fact that may explain their complexity and provide tools for clinical practice. *American Scientist*, 89(4), 344–350. <http://www.jstor.org/stable/27857503>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrah, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Prasetyaningrum, T., & Hendarsjah, H. (2022). The Mediation Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment In The Relationship Between Person-Organization Fit (P-O Fit) and Employee Performance. *Business Review and Case Studies*, 3(1), 74–83. <https://doi.org/10.17358/brcs.3.1.74>
- Risman, K. L., Rebecca, J., & Erickson, J. (2016). The impact of personorganization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 3(1), 121–125.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 190–202. <http://journal.uad.ac.id/index.php/OPTIMUM/article/view/7918>
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. . (2015) Perilaku Organisasi Edisi 16. 16th edn. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, D., & Irwantoro, I. (2014). Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–16.
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh person-organization fit , job embeddedness dan religiusitas terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2, 197–213.
- Saputro (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Ocb Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA Vol.9 No.2 Juni 2021*, Hal. 1103-1120.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68–81. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007>
- Wei, Y. C. (2013). Person-organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective. *Journal of Management and Organization*, 19(1), 101–114. <https://doi.org/10.1017/jmo.2013.7>