

Pengaruh *Person Job-Fit*, *Job Satisfaction* dan *Human Resource Flexibility* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. XYZ

Naurah Miftahul Hana^{*}, Fuad Arif Rahman^{*}

^{*} Batam Polytechnics

Applied Business Administration study Program
Parkway Street, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia
E-mail: naurahana02@gmail.com

Abstrak

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan besar suku cadang Elektronik dan Industri Semikonduktor dan komponen Elektronika lainnya. PT. XYZ berspesialisasi dalam sensor dan teknologi terkait sensor. Tujuan dilaksanakan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisa pengaruh *person job-fit*, *job satisfaction*, dan *human resource flexibility* terhadap *employee performance* pada PT. XYZ. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus dengan sampel sebanyak 133 orang. Penelitian dilaksanakan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan teknik pendekatan deskriptif. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil pengujian yaitu (1) *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. (2) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. (3) *Human Resource Flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. (4) *Person Job-Fit*, *Job Satisfaction* dan *Human Resource Flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Kata kunci: *Person-Job Fit*, *Job Satisfaction*, *Human Resource Flexibility*, *Employee Performance*

Abstract

PT. XYZ is a company engaged in the wholesale trade of Electronic parts and Semiconductor Industry and other Electronic components. PT XYZ specializes in sensors and sensor-related technologies. The purpose of this research is to test and analyze the effect of *person job-fit*, *job satisfaction*, and *human resource flexibility* on *employee performance* at PT. XYZ. Sampling in this study used saturated or census sampling techniques with a sample of 133 people. The research was conducted using quantitative analysis methods with descriptive approach techniques. Data processing in this study using the SPSS application with the test results (1) *Person Job-Fit* has a positive and significant effect on *Employee Performance*. (2) *Job Satisfaction* has a positive and significant effect on *Employee Performance*. (3) *Human Resource Flexibility* has a positive and significant effect on *Employee Performance*. (4) *Person Job-Fit*, *Job Satisfaction* and *Human Resource Flexibility* have a positive and significant effect on *Employee Performance*.

Keywords: *Person-Job Fit*, *Job Satisfaction*, *Human Resource Flexibility*, *Employee Performance*

1. Pendahuluan

Kontribusi SDM dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan yang signifikan dapat tercapai jika budaya organisasi sudah terbentuk dengan baik. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Robbins & Timothy A. Judge, 2008), yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang berkualitas dapat dihasilkan dengan adanya budaya organisasi yang baik. Salah satu aspek yang harus menjadi pertimbangan dalam membentuk perilaku dan budaya organisasi yang baik adalah dengan

mengetahui kecocokan antara karyawan dengan tugas yang mereka emban di perusahaan. Menurut (Rogelberg, 2012), definisi *person-job fit* yaitu kesesuaian antara karyawan dengan tugas atau tanggung jawab yang mereka emban dalam pekerjaan. Kesesuaian tersebut dapat ditentukan oleh kebutuhan karyawan dan perlengkapan yang tersedia untuk pekerjaan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk memenuhinya. Konsep *person-job fit* yang dikemukakan oleh (Berahmawati, 2019) yaitu, kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang

diberikan. Kesesuaian tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan. Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang baru direkrut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kesesuaian kemampuan dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan dengan mengalokasikan peran berdasarkan analisis pekerjaan. yang memiliki kompetensi yang diinginkan dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Selain itu, adanya budaya organisasi yang terbentuk dengan baik juga ditentukan oleh karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja. *Job satisfaction* menurut (Afandi, 2018), yaitu sikap dan perilaku positif karyawan sebagai rasa penghargaan atas pencapaiannya dalam pekerjaan. Sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan karyawan untuk mendorong kepuasan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. *Job satisfaction* mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Aspek fleksibilitas juga belakangan menjadi perhatian bagi perusahaan ditengah situasi bisnis yang makin dinamis. Menurut (Carlso, 2010) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Menurut (Shagvaliyeva, 2014), fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel dan dapat memperoleh banyak manfaat dari kemampuan karyawan untuk memenuhi jadwal kerja dan memantau durasi jam kerja berdasarkan lokasi kerja. Jika terjadi perubahan lingkungan kerja organisasi, karyawan harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan kerja tersebut, sehingga karyawan dan organisasinya memiliki hubungan yang saling melengkapi. *Human Resource Flexibility* yang meliputi fleksibilitas keterampilan dan fleksibilitas perilaku karyawan memerlukan kesesuaian pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Employee performance pada PT. XYZ menjadi faktor penting yaitu mencapai tujuan perusahaan dan bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor penting lainnya yaitu kesesuaian dengan pekerjaan sehingga memiliki rasa kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Employee performance* menurut (Wijonarko, 2022), yaitu pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian (Widyastuti & Ratnaningsih, 2018) dan hasil kajian (Ganesha dkk., 2022) yang menjelaskan bahwa apabila *person-job fit* meningkat dan tingginya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam berkontribusi pada kinerja perusahaan secara

keseluruhan

Fenoma terkait pentingnya pengetahuan terhadap konsep *person-job fit*, *job satisfaction* dan *human resource flexibility* menjadi perhatian bagi berbagai industri. Hal tersebut juga terjadi pada PT. XYZ yang beroperasi di Kawasan Industri Batamindo Kota Batam. Berdasarkan observasi awal dan data survey perusahaan, sebanyak 73 dari 133 *staff* karyawan pada PT. XYZ menyatakan bahwa pembagian kerja pada PT. XYZ belum merata yang menyebabkan tingginya tingkat ketergantungan pada individu karyawan yang menduduki posisi tertentu, tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan hasil survey yang dilakukan oleh perusahaan pada Juli 2023.

| Pertanyaan | | | |
|------------|--|----------|-----|
| P1 | Pembagian kerja pada PT. XYZ sudah merata | STS + TS | 73 |
| | | SS + S | 60 |
| P2 | Pembagian kerja yang merata sangat berdampak positif kepada kinerja karyawan pada PT. XYZ | STS + TS | 0 |
| | | SS + S | 133 |
| P3 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sistem pembagian kerja yang merata | STS + TS | 73 |
| | | SS + S | 60 |
| P4 | Saya merasa bahwa pembagian kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan saya | STS + TS | 116 |
| | | SS + S | 117 |
| P5 | Karyawan PT. XYZ tidak pernah merasakan adanya tumpang tindih pekerjaan | STS + TS | 86 |
| | | SS + S | 47 |
| P6 | Tidak ditemukan adanya karyawan yang bergantung pada karyawan lain pada PT. XYZ | STS + TS | 90 |
| | | SS + S | 43 |
| P7 | Tidak ditemukan adanya karyawan yang saling melempar tanggung jawab pada karyawan lain pada PT. XYZ | STS + TS | 74 |
| | | SS + S | 59 |
| P8 | Seluruh karyawan PT. XYZ telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan | STS + TS | 70 |
| | | SS + S | 63 |

Gambar 1 Hasil Survey

Hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan karena karyawan merasa tidak adanya kesesuaian dengan pekerjaan yang diberikan. Sehingga, karyawan tidak merasa puas dalam bekerja dan memutuskan untuk resign. Berdasarkan uraian tersebut, menandakan bahwa pembagian tugas pada PT. XYZ belum terlaksana dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas, maka ditemukan adanya urgensi yang mendorong peneliti untuk dapat melakukan penelitian dengan mengangkat judul Pengaruh *Person-Job Fit*, *Job Satisfaction*, dan *Human Resource Flexibility* terhadap *Employee Performance* pada PT. XYZ.

2. Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

Person-Job Fit

Person-job fit merupakan kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*) memperhitungkan jenis-jenis individu yang diperlukan (Bowen, 1997). Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan agar memperoleh kinerja individu yang optimal. Menurut (Kristof - Brown, 2000), *person-job fit* sebagai kesesuaian individu dengan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki dengan deskripsi pekerjaan. Kesesuaian dapat dilihat secara objektif maupun subjektif (Kristof-Brown dkk., 2005) Menurut (Bowen, 1997) bahwa *Person-Job Fit* adalah

Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengetahuan (*Knowledge*), kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan (*Skill*), kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan (*Abilities*), keterampilan sosial (*Social Skills*), kebutuhan individu (*Personal Needs*), nilai individu (*Values*), minat (*Interest*), dan sikap individu (*Personal Traits*).

Job Satisfaction

Kepuasan kerja dianggap penting karena berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan. Ketika seorang karyawan merasa puas, dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan dan semangat kerja karyawan. Menurut (Nelson & J.C., 2006) bahwa kepuasan kerja adalah kesesuaian jumlah upah dengan beban kerja (*Pay*), pekerjaan yang ditawarkan dianggap menarik dan peluang untuk mengambil tanggung jawab (*Job*), peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (*Promotion Opportunities*), kemampuan atasan dalam memberikan dukungan dan bantuan teknis untuk membuat bawahannya merasa nyaman saat bekerja (*Supervisor*), kenyamanan dan dukungan rekan kerja (*Co-Workers*).

Human Resource Flexibility

Dalam strategi manajemen sumber daya manusia, fleksibilitas sumber daya manusia memiliki peran penting karena membantu bisnis memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan dapat secara cepat dan efektif menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Menurut (Moorhead & Ricky W. Griffin, 2013) bahwa Fleksibilitas Sumber Daya Manusia adalah durasi atau berapa lama dalam bekerja (*Time Flexibility*), memilih dan mengatur jadwal kerja (*Timing Flexibility*), mengatur tempat atau lokasi kerja (*Place Flexibility*).

Employee Performance

Kinerja menurut (Robbins & Timothy A. Judge, 2016) merupakan pencapaian hasil karyawan di tempat kerja sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk posisi mereka. Menurut (Robbins & Timothy A. Judge, 2016) bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dan keterampilan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (kualitas), jumlah hasil kerja dan siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan (kuantitas), ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas (ketepatan waktu), efektivitas penggunaan sumber daya organisasi, dan kemandirian dalam menjalankan tugasnya sendiri.

3. Pengembangan Hipotesis

a. Person-Job Fit terhadap Employee Performance

Hasil kajian mengenai *person-job fit* memiliki pengaruh terhadap *employee performance* dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widyana, 2022) dan (Mohammad Fa'iqur Rifqi &

Lilis Sugi Rahayu Ningsih, 2022) yang menjelaskan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dan berperan dalam upaya peningkatan *employee performance*.

Ho1: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Person-Job Fit (X1) terhadap Employee Performance (Y)

Ha1: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Person-Job Fit (X1) terhadap Employee Performance (Y)

b. Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Hasil kajian mengenai *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance* dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widyana, 2022), yang menjelaskan bahwa *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki peran dalam upaya peningkatan *employee performance*.

Ho2: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Job Satisfaction (X2) terhadap Employee Performance (Y)

Ha2: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Job Satisfaction (X2) terhadap Employee Performance (Y)

c. Human Resource Flexibility terhadap Employee Performance

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sabuhari, 2020), menemukan bahwa *human resource flexibility* yang meningkat berdampak pada peningkatan *employee performance*. Strategi sumber daya manusia yang fleksibel memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan konsumen, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan bertahan dan berkembang.

Ho3: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Human Resource Flexibility (X3) terhadap Employee Performance (Y)

Ha3: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Human Resource Flexibility (X3) terhadap Employee Performance (Y)

d. Person-Job Fit, Job Satisfaction dan Human Resource Flexibility terhadap Employee Performance

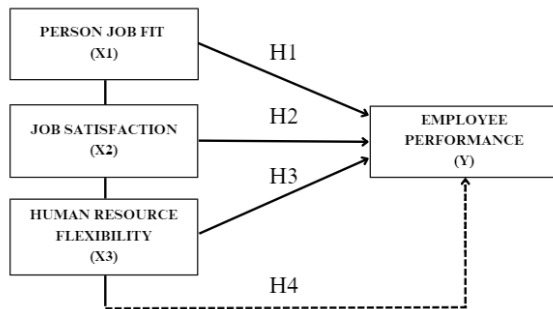
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widyana, 2022), menemukan bahwa *Person-Job Fit* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sabuhari, 2020), juga menunjukkan bahwa *Human Resource Flexibility* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Ho4: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *Person-Job Fit* (X1), *Job Satisfaction* (X2), *Human Resource Flexibility* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y)

Ha4: Ada pengaruh positif dan signifikan antara *Person-Job Fit* (X1), *Job Satisfaction* (X2), *Human Resource Flexibility* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y)

4. Kerangka Pemikiran

Gambar 4 Kerangka Pemikiran



5. Metode Penelitian

Pengujian dilaksanakan dengan analisis kuantitatif deskriptif dengan teknik pendekatan deskriptif. Waktu pelaksanaan pengujian pada bulan maret sampai juni 2024 dengan mengumpulkan data responden dari karyawan PT XYZ.

Tabel 1 Operasional Indikator Variabel

| Varia bel | Indikator | Alat Ukur | Skala Pengukuran |
|----------------------------|--|-----------|------------------|
| <i>Person Job Fit</i> (X1) | (Bowen, 1997) menyatakan bahwa <i>Person-job fit</i> yaitu kesesuaian individu-pekerjaan (<i>person-job fit</i>) memperhitungkan jenis-jenis individu yang diperlukan. Dengan indikator sebagai berikut: (1) <i>Knowledge</i> (2) <i>Skill</i> (3) <i>Abilities</i> (4) <i>Social Skills</i> (5) <i>Personal Needs</i> (6) <i>Values</i> (7) <i>Interest</i> (8) <i>Personality Traits</i> | Kuesioner | Likert |
| <i>Job Satisfaction</i> | Menurut (Nelson & J.C., 2006) bahwa | Kuesioner | Likert |

| | | | |
|--|---|-----------|--------|
| (X2) | kepuasan kerja adalah kesesuaian jumlah upah dengan beban kerja (<i>Pay</i>), pekerjaan yang ditawarkan dianggap menarik dan peluang untuk mengambil tanggung jawab (<i>Job</i>), peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (<i>Promotion Opportunities</i>), kemampuan atasan dalam memberikan dukungan dan bantuan teknis untuk membuat bawahannya merasa nyaman saat bekerja (<i>Supervisor</i>), kenyamanan rekan kerja (<i>Co-Workers</i>). Dengan indikator sebagai berikut: (1) Pembayaran (<i>Pay</i>) (2) Pekerjaan (<i>Job</i>) (3) Kesempatan Promosi (<i>Promotion Opportunities</i>) (4) Atasan (<i>Supervisor</i>) (5) Rekan Kerja (<i>Co-Workers</i>) | | |
| <i>Human Resource Flexibility</i> (X3) | Menurut (Moorhead & Ricky W. Griffin, 2013) bahwa Fleksibilitas Sumber Daya Manusia adalah durasi atau berapa lama dalam bekerja (<i>Time Flexibility</i>), memilih dan mengatur jadwal kerja (<i>Timing Flexibility</i>), mengatur tempat atau lokasi kerja (<i>Place Flexibility</i>). Dengan indikator sebagai berikut: (1) Berapa lama bekerja (<i>Time Flexibility</i>) (2) Kapan mulai bekerja (<i>Timing Flexibility</i>) (3) Kebebasan memilih tempat kerja (<i>Place Flexibility</i>) | Kuesioner | Likert |

| | | | |
|---------------------------------|---|-----------|--------|
| | Sumber: (Moorhead & Ricky W. Griffin, 2013) | | |
| <i>Employee Performance</i> (Y) | Menurut (Robbins & Timothy A. Judge, 2016) bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dan keterampilan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (kualitas), jumlah hasil kerja dan siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan (kuantitas), ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas (ketepatan waktu), efektivitas penggunaan sumber daya organisasi, dan kemandirian dalam menjalankan tugasnya sendiri. Dengan indikator sebagai berikut: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan Waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian Sumber: (Robbins & Timothy A. Judge, 2016) | Kuesioner | Likert |

(Sumber: Olahan Data, 2024)

Tabel diatas merupakan tabel operasional indikator setiap variabel yang dipakai. Pada penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu 2 variabel bebas, satu variabel mediasi, serta satu variabel terikat.

Teknik penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling* Jenuh atau Sensus yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini juga menggunakan teknik *Purposive Sampling* dimana pengujian dilaksanakan dengan menentukan pengambilan sampel serta menetapkan karakteristik, karakteristik khusus yang relevan pada tujuan penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT XYZ dengan jabatan *Staff* (NDVC) yang berjumlah 133 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT XYZ. Kuesioner berisikan informasi mengenai mengenai *person-job fit*, tingkat *job satisfaction*, bentuk *human resource flexibility*, dan *employee performance*.

Teknik analisis yang dipakai ialah metode analisis deskriptif memakai *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis data akan dilaksanakan secara deskriptif untuk karakteristik responden dan secara statistika melalui sejumlah uji seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, dan uji statistik.

6. Hasil dan Pembahasan Karakteristik Responden

Berdasarkan perhitungan presentase data karakteristik jenis kelamin diatas diketahui bahwa dari 105 responden terdapat sebanyak 63 orang (60%) responden laki – laki dan 42 orang (40%) responden perempuan. Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan department yang diteliti:

Tabel 2 Karakteristik Responden

| Karakteristik Department | | |
|--------------------------|------------|-------------|
| Department | Frekuensi | Presentase |
| CCC | 11 | 8% |
| Finance | 4 | 3% |
| Human Resource | 4 | 3% |
| ID SEMB | 4 | 3% |
| IPL | 2 | 2% |
| IT | 1 | 1% |
| Maintenance | 10 | 8% |
| Method | 7 | 5% |
| Others | 4 | 3% |
| Procurement | 3 | 2% |
| Production | 18 | 14% |
| Quality | 16 | 12% |
| R&D | 24 | 18% |
| SERE | 3 | 2% |
| Shipping | 1 | 1% |
| Supply Chain | 17 | 13% |
| Tooling | 3 | 2% |
| Warehouse | 1 | 1% |
| Total | 133 | 100% |

(Sumber: Kuesioner Penelitian Peneliti, 2024)

Berdasarkan perhitungan presentase data kuesioner karakteristik departement diatas diketahui bahwa dari 133 responden terdapat sebanyak 11 orang (8%) dari department CCC, sebanyak 4 orang (3%) dari department Finance, sebanyak 4 orang (3%) dari department Human Resource, sebanyak 4 orang (3%) dari department ID SEMB, sebanyak 2 orang (2%) dari department IPL, sebanyak 1 orang (1%) dari department IT, sebanyak 10 orang (8%) dari department Maintenance, sebanyak 7 orang (5%) dari department Method, sebanyak 4 orang (3%) dari Others, sebanyak 3 orang (2%) dari department Procurement, sebanyak 18 orang (14%) dari department Production, sebanyak 16 orang (12%) dari department Quality, sebanyak 24 orang (18%) dari

department R&D, sebanyak 3 orang (2%) dari department SERE, sebanyak 1 orang (1%) dari department Shipping, sebanyak 17 orang (13%) dari department Supply Chain, sebanyak 3 orang (2%) dari department Tooling, sebanyak 1 orang (1%) dari department Warehouse.

Uji Validitas

Dalam uji validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r_{table} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, pada penelitian ini besarnya $df = 131$ dengan $\alpha 0.05$ dan didapat $r_{table} 0.170$. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka pernyataan kuisioner dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan Max & Min | Corrected Item Total Correlation | R Tabel | Ket |
|-----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|---------|-------|
| <i>Person-Job Fit</i> | X1.1 | 0,457 | 0,170 | Valid |
| | X1.4 | 0,236 | | Valid |
| <i>Job Satisfaction</i> | X2.6 | 0,533 | 0,170 | Valid |
| | X1.1 | 0,232 | | Valid |
| <i>Human Resource Flexibility</i> | X3.5 | 0,492 | 0,170 | Valid |
| | X3.2 | 0,232 | | Valid |
| <i>Employee Performance</i> | Y1.6 | 0,585 | 0,170 | Valid |
| | Y1.1 | 0,219 | | Valid |

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel diatas rhitung pada masing – masing variabel memiliki rhitung $> r_{table}$, maka dinyatakan bahwa penelitian ini valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r_{table} (0,170), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas perlu untuk dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidak pernyataan dalam kuisioner penelitian. Dalam mengukur realibilitas menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* (α). Variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach*

α lebih dari 0.60.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Item Pertanyaan Max & Min | Corrected Item Total Correlation | R Tabel | Ket |
|-----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|---------|----------|
| <i>Person-Job Fit</i> | X1.1 | 0,743 | 0,060 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,758 | | Reliabel |
| <i>Job Satisfaction</i> | X2.1 | 0,775 | 0,060 | Reliabel |
| | X2.3 | 0,607 | | Reliabel |
| <i>Human Resource Flexibility</i> | X3.6 | 0,814 | 0,060 | Reliabel |
| | X3.3 | 0,658 | | Reliabel |
| <i>Employee Performance</i> | Y1.5 | 0,831 | 0,060 | Reliabel |
| | Y1.3 | 0,731 | | Reliabel |

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai cronbach's alpha tiap variabel $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat dari uji reliabilitas.

Uji Analisis Deskriptif

Tabel 51 Hasil Uji Analisis Deskriptif

| | Descriptive Statistics | | | | |
|--|------------------------|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| <i>Person-Job Fit</i> (X1) | 133 | 6,00 | 21,00 | 10,4330 | 3,38601 |
| <i>Job Satisfaction</i> (X2) | 133 | 7,00 | 21,00 | 10,8933 | 3,68774 |
| <i>Human Resource Flexibility</i> (X3) | 133 | 8,00 | 21,00 | 17,4560 | 4,16711 |
| <i>Employee Performance</i> (Y) | 133 | 8,00 | 21,00 | 17,7209 | 3,57203 |
| Valid N (listwise) | 133 | | | | |

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, analisis statistik deskriptif menggambarkan karakteristik dari empat variabel dalam penelitian ini. Variabel *Person-Job Fit* (X1) memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 133, dengan nilai antara 6,00

hingga 21,00, rata-rata (mean) sebesar 10,4330, dan standar deviasi sebesar 3,38601. Variabel Job Satisfaction (X2) memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 133, dengan nilai antara 7,00 hingga 21,00, rata-rata (mean) sebesar 10,8933, dan standar deviasi sebesar 3,38601. Variabel Human Resource Flexibility (X3) memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 133, dengan nilai antara 8,00 hingga 21,00, rata-rata (mean) sebesar 17,4560, dan standar deviasi sebesar 4,16711. Variabel Employee Performance (Y) memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 133, dengan nilai antara 8,00 hingga 21,00, rata-rata (mean) sebesar 17,7209, dan standar deviasi sebesar 3,57203.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Model regresi dengan distribusi residual normal adalah model yang baik. Pengujian normalitas residual dilakukan dengan teknik statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* yang tersaji pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji K-S Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|------------------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 133 |
| Test Statistic | 0,047 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200 |

a. Test distribution is normal

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini menunjukkan hasil Asymp, Sig, (2-tailed) pada keempat variabel lebih besar dari 0,05 maka dengan itu penelitian ini dapat dikatakan atau berdistribusi normal.

Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan lain. Dilakukan uji Glejser untuk memastikan bahwa asumsi heterokedastisitas

terpenuhi. Hasil uji Glejser tersaji pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastitas

| Variabel | T Hitung | Sig. | Keterangan |
|--|----------|-------|---|
| <i>Person-Job Fit (X1)</i> | 0,497 | 0,620 | Tidak Terjadi Gejala Heterokedastisitas |
| <i>Job Satisfaction (X2)</i> | 1,051 | 0,295 | |
| <i>Human Resource Flexibility (X3)</i> | -0,283 | 0,778 | |

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Uji heterokedastisitas dengan uji Glejser pada tabel diatas dengan penentuan nilai dari hasil nilai t hitung dan nilai sig. Variabel *person-job fit*, *job satisfaction* dan *human resource flexibility* memiliki nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang yang tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinieritas tersaji pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Tolerance | Statistic VIF | Keterangan |
|--|------------------------|---------------|--|
| <i>Person-Job Fit (X1)</i> | 0,375 | 2,668 | Tidak Terjadi Gejala Multikolinieritas |
| <i>Job Satisfaction (X2)</i> | 0,297 | 3,370 | |
| <i>Human Resource Flexibility (X3)</i> | 0,369 | 2,709 | |

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan pada ketiga variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada ketiga variabel diatas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variable *Person-Job Fit* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Human Resource Flexibility* (X3) terhadap variabel *Employee Performance* (Y). Berikut adalah hasil regresi linear berganda:

Uji t (Uji t Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan signifikansi 5% dengan df 0,05 maka diperoleh nilai dari t tabel 1,978. Nilai t tabel harus < dari nilai t hitung agar variabel independen tersebut dinyatakan berpengaruh.

Tabel 8 Hasil Uji t Model 1

| | Model | t | Sig. |
|---|-----------------------------------|-------|-------|
| 1 | (Constant) | 2,130 | 0,035 |
| | <i>Person-Job Fit</i> | 2,926 | 0,004 |
| | <i>Job Satisfaction</i> | 3,032 | 0,003 |
| | <i>Human Resource Flexibility</i> | 4,916 | 0,000 |

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel *person-job fit* (X1) bernilai 2,926, variabel *job satisfaction* (X2) bernilai 3,032, variabel *human resource flexibility* (X3) 4,916. Sedangkan nilai Sig yang dihasilkan oleh ketiga variabel diatas adalah 0,004 , 0,003 dan 0,000 yang berarti < 0,05. Sehingga diketahui persamaan analisis regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$(Y) = 2,262 + 0,209 (X1) + 0,284 (X2) + 0,379 (X3) + e$$

Dari hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengujian pengaruh antara *Person-Job Fit* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004, karena nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Person Job-Fit* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y). Mengingat koefisien bertanda positif, artinya semakin tinggi responden mempresepsikan *Person-Job Fit* (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Employee Performance* (Y), begitu sebaliknya.

- Pengujian pengaruh antara *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,284 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, karena nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y). Mengingat koefisien bertanda positif, artinya semakin tinggi responden mempresepsikan *Job Satisfaction* (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Employee Performance* (Y), begitu sebaliknya.
- Pengujian pengaruh antara *Human Resource Flexibility* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,379 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Human Resource Flexibility* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y). Mengingat koefisien bertanda positif, artinya semakin tinggi responden mempresepsikan *Human Resource Flexibility* (X3) akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Employee Performance* (Y), begitu sebaliknya.

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F (simultan) Model 1

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 883,069 | 3 | 294,356 | 94,987 | .000 ^b |
| Residual | 399,759 | 129 | 3,099 | | |
| Total | 1282,827 | 132 | | | |

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 (a < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Person-Job Fit* (X1), *Job Satisfaction* (X2), *Human Resource Flexibility* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Performance* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya nilai kontribusi atau pengaruh antar variabel bebas, yaitu *Person-Job Fit* (X1), *Job Satisfaction* (X2), *Human Resource Flexibility* (X3) terhadap variabel terikat, yaitu terhadap variabel *Employee Performance* (Y). Nilai koefisien

determinasi (R2) sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji R

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------|----------|-------------------|------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error |
| 1 | 0,830 | 0,688 | 0,681 | 1,760 |

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable : Y

(Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti menggunakan SPSS, 2024)

Tabel diatas merupakan bagian hasil dari uji regresi linier berganda yang dapat disebut sebagai Analisis Koefisien Determinasi (R2). Analisis ini digunakan sebagai pengukur besarnya pengaruh *Person-Job Fit* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Human Resource Flexibility* (X3) terhadap variabel terikat, yaitu *Employee Performance* (Y). Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R2) adalah 0.681 yang dapat disimpulkan *Person-Job Fit* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Human Resource Flexibility* (X3) mempunyai pengaruh sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

a. *Person-Job Fit* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki nilai t hitung 2,926 > dari t tabel 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Person Job-Fit* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *person-job fit* akan memberikan dampak terhadap *employee performance* sehingga hipotesis (H1) diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh (Widyana, 2022) dan (Mohammad Fa'iqur Rifqi & Lilis Sugi Rahayu Ningsih, 2022) yang menjelaskan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dan berperan dalam upaya peningkatan *employee performance*.

b. *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki nilai t hitung 3,032 > dari t tabel 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, karena nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Employee*

Performance (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* akan memberikan dampak terhadap *employee performance* sehingga hipotesis (H2) diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widyana, 2022), yang menjelaskan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dan memiliki peran dalam upaya peningkatan *employee performance*.

c. *Human Resource Flexibility* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa *human resource flexibility* memiliki nilai t hitung 4,916 > dari t tabel 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Human Resource Flexibility* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *human resource flexibility* akan memberikan dampak terhadap *employee performance* sehingga hipotesis (H3) diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sabuhari, 2020), yang menjelaskan bahwa *human resource flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

d. *Person-Job Fit*, *Job Satisfaction*, dan *Human Resource Flexibility* terhadap *Employee Performance*

Secara bersamaan *person-job fit*, *job satisfaction* dan *human resource flexibility* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *person-job fit*, *job satisfaction* dan *human resource flexibility* pada PT XYZ, maka semakin tinggi peran dalam upaya peningkatan *employee performance* pada PT. XYZ sehingga hipotesis (H4) diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widyana, 2022), menemukan bahwa *Person-Job Fit* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sabuhari, 2020), juga menunjukkan bahwa *Human Resource Flexibility* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *person-job fit*, *job satisfaction*, dan *human resource flexibility* terhadap *employee performance*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Person-Job Fit* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT XYZ. Data penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki nilai t hitung 2,926 > dari t tabel 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar

0,004 < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Person Job-Fit (X1) terhadap Employee Performance (Y).

- b. *Job Satisfaction* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT XYZ. Data penelitian menunjukkan bahwa job satisfaction memiliki nilai t hitung 3,032 > dari t tabel 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, karena nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Satisfaction (X2) terhadap Employee Performance (Y).
- c. *Human Resource Flexibility* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT XYZ. Data penelitian menunjukkan bahwa human resource flexibility memiliki nilai t hitung 4,916 > dari t tabel 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Human Resource Flexibility (X3) terhadap Employee Performance (Y).
- d. *Person-Job Fit* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Human Resource Flexibility* (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT XYZ. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi person-job fit, job satisfaction dan human resource flexibility pada PT XYZ, maka semakin tinggi peran dalam upaya peningkatan employee performance pada PT. XYZ.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *person-job fit*, *job satisfaction*, dan *human resource flexibility* terhadap *employee performance*, maka dapat disimpulkan saran dalam penelitian ini yaitu:

- a. PT XYZ diharapkan dapat terus memperhatikan kesesuaian individu karyawan dengan pekerjaannya agar karyawan PT XYZ dapat terus meningkatkan kinerjanya karena adanya kesesuaian dengan pekerjaannya. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Person-Job Fit (X1) berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance (Y) pada PT XYZ.
- b. PT XYZ diharapkan dapat terus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan PT XYZ dalam mencapai target perusahaan. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Job Satisfaction (X2) berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance (Y) pada PT XYZ.
- c. PT XYZ diharapkan dapat terus memantau dan mengembangkan human resource flexibility pada perusahaan agar karyawan merasakan kepuasan tidak hanya dengan pekerjaannya tetapi dengan faktor – faktor sumber daya

manusia lainnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafala.
- Berahmawati, E. F. (2019). The effect of person job fit and person organization fit of pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan employee performance. *International Journal of Research and Review*, 213–220.
- Bowen, D. (1997). *Hiring for The Organization, Not The Job*, *Academy of Management Executive* (Vol. 5).
- Carlso, D. S. (2010). The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface. *Journal of Managerial Psychology*, 330–335.
- Ganesha, S., Selatan, T., Kunci, K., Karyawan, K., Kerja, K., & Job Fit, P. (2022). *Pengaruh Person Job Fit (PJ-FIT) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Baitul Maal Hidayatullah) Saifuddin*.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). *Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit*. *Personnel psychology*.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson E. C. (2005). *Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and personsupervisor fit'*. *Personnel Psychology*.
- Moorhead, G., & Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Nelson, D. L., & J.C., Q. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rogelberg, S. G. (2012). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publication.
- Sabuhari, R. (2020). *Pengaruh Fleksibilitas Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Adaptasi Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai*

Variabel Mediasi.

- Shagvaliyeva, S. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 20–23.
- Widyana, I. K. D. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN PERHOTELAN DAN PARIWISATA*, 190–197.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. In *Jurnal Empati, Agustus* (Vol. 7, Issue 3).
- Wijonarko, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.