

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Person Organization Fit*

Person Organization Fit (PO-Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi (Pramesti, 2017). Dalam kata lain, *Person-Organization Fit* adalah keselarasan antara nilai-nilai individu dan organisasi, di mana keduanya memiliki standar nilai yang serupa (Astakhova, 2016).

Handiwijaya (2016) menyatakan bahwa *Person Organization Fit* dapat diartikan dalam empat konsep, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian nilai (*value congruence*) yaitu kesesuaian nilai intrinsik individu dengan nilai organisasi.
- 2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) yaitu kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja.
- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) yaitu kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan kekuatan lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi.
- 4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) yaitu kesesuaian antara kepribadian (bukan nilai) individu dengan iklim atau kultur organisasi.

B. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah ketika seseorang menunjukkan dukungan terhadap tujuan yang telah ditetapkan dan keinginannya untuk bertahan di dalam organisasi (Kulachai & Amaraphibal, 2017). Pentingnya konsep ini terkait dengan kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika individu memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasinya, mereka akan melakukan segala upaya untuk mendorong kemajuan organisasi karena tingginya tingkat komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi (Azeez et al, 2016).

Menurut Allen dan Mayer dalam Tolentino (2013) komitmen organisasional memiliki tiga indikator, yaitu :

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif) adalah bentuk hubungan emosional yang dimiliki anggota terhadap organisasi mereka, serta keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan organisasi.
2. *Normative Commitment* (komitmen normatif) merupakan gambaran perasaan keterikatan anggota untuk terus berada di organisasi.
3. *Countinuanance Commitment* (komitmen berkelanjutan) merupakan kesadaran yang dimiliki anggota organisasi terhadap kerugian yang dia alami apabila meninggalkan organisasi.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja, yang dalam bahasa Inggris disebut "*performance*". Istilah "*performance*" sering diterjemahkan menjadi "performa" dalam bahasa Indonesia. Kinerja merujuk

pada hasil dari proses berjalannya fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu yang telah ditentukan (Kadir et. al, 2014).

Kinerja karyawan adalah tentang sejauh mana karyawan mencapai hasil, sasaran, atau standar sesuai dengan harapan organisasi. Penilaian dilakukan berdasarkan seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Kadir et. al, 2014). Pengukuran kinerja sangat penting untuk rencana insentif karena ini mengkomunikasikan pentingnya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. "Apa yang diukur dan diberikan penghargaan" (Kadir et. al, 2014).

1. *Task performance*

Task performance adalah perilaku eksplisit dalam pekerjaan yang meliputi tanggung jawab yang telah ditetapkan sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan. Untuk mencapai *task performance*, diperlukan kemampuan kognitif dan pengetahuan teknis yang relevan, serta pemahaman prinsip-prinsip yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. *Task performance* juga membutuhkan *task skill*, yaitu kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan teknis guna menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bantuan mesin. Selain itu, *task habits* juga berperan, yaitu kemampuan bawaan dalam merespons pekerjaan yang ditugaskan, baik dengan memfasilitasi atau menghambat kinerja. Secara keseluruhan, *task performance* mencakup penyelesaian pekerjaan, pemenuhan tanggung jawab yang telah ditetapkan, dan penguasaan pengetahuan yang relevan.

2. *Adaptive performance*

Adaptive performance adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang diperlukan dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis (Pradan dan Jena, 2017). *Adaptive performance* mencakup kedisiplinan dalam mengatasi perubahan, kemampuan menerima kritik, serta pengetahuan dalam menghadapi tantangan yang baru.

3. *Contextual performance*

Contextual performance adalah tipe perilaku prososial yang ditampilkan oleh individu di lingkungan kerja, dimana perilaku semacam ini diharapkan dari seorang karyawan, tetapi tidak secara terbuka dijelaskan dalam deskripsi tugas. Jenis harapan yang tidak diuraikan secara langsung ini disebut sebagai perilaku prososial atau perilaku peran ekstra. *Contextual performance* melibatkan keterampilan teknis, kemampuan dalam menyelesaikan masalah, dan kreativitas.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andy Fitriyadi DT, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur

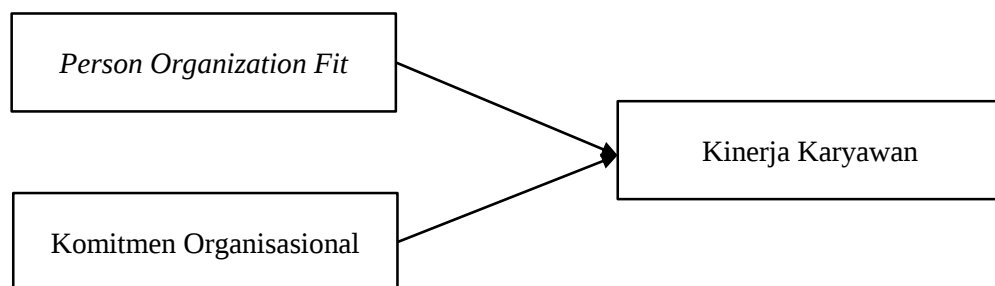
No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Memari et al, (2013)	<i>The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank"</i>	Hasilnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan karyawan. Dalam analisis komparatif dari tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja kerja karyawan.
3	Demir et al, (2013)	<i>The relationship between Person Organization Fit, organizational identification and work outcomes</i>	<i>Person Organization Fit</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada identifikasi organisasi, kinerja pekerjaan dan niat untuk tetap, sementara memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif pada perilaku penyimpangan produksi.
4	Negin et al, (2013)	<i>The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank"</i>	Hasilnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan karyawan. Peningkatan pada komitmen organisasional akan mendorong pada peningkatan kinerja karyawan.
5	Mahmut et al, (2013)	<i>The relationship between Person Organization Fit, organizational identification and work outcomes</i>	<i>Person Organization Fit</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada identifikasi organisasi, kinerja pekerjaan dan niat untuk tetap, sementara memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif pada perilaku penyimpangan produksi.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan analisis teori sebelumnya tentang masalah yang dihadapi oleh Chandra Supermarket & Departemen Store Tanjung Karang Bandar Lampung dan tinjauan teori dari penelitian sebelumnya, maka kerangka pemikiran ini menghubungkan variabel *Person Organization Fit* (X1) dan

Komitmen organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) di Chandra Supermarket & Departemen Store Tanjung Karang Bandar Lampung. Hal ini diharapkan dapat membantu dalam melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memahami pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut. Kerangka pemikiran ini akan menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya. maka kerangka pikir yang dapat digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



F. Pengembangan Hipotesis

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2016), terlihat bahwa terdapat pengaruh positif antara *Person Organization Fit* dan kinerja. Begitu pula dengan hasil penelitian Demir et al. (2013), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara *Person Organization Fit* dan kinerja pekerjaan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara *Person Organization Fit* dan kinerja pegawai.

Hestini & Haryani (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen terhadap tugas, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi, yang pada akhirnya mengarah pada penilaian yang lebih tinggi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jefrizen (2018) juga telah menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi akan mendorong kinerja yang positif.

H₁ : *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra Supermarket & Departemen Store Tanjung Karang Bandar Lampung.

H₂ : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra Supermarket & Departemen Store Tanjung Karang Bandar Lampung.

H₃ : *Person Organization Fit* dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra Supermarket & Departemen Store Tanjung Karang Bandar Lampung.