

## **Pengaruh *Person Organization Fit* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Siti Fatimah**

**Muqibatul Khoiroh<sup>1</sup>, Trisninawati<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora  
Universitas Binadarma Palembang

e-mail: [muqibatulkhoiroh230301@gmail.com](mailto:muqibatulkhoiroh230301@gmail.com), [trisninawati@binadarma.ac.id](mailto:trisninawati@binadarma.ac.id)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Person Organisation Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perawat pada RSUD Siti Fatimah. RSUD Siti Fatimah merupakan lembaga layanan kesehatan yang disediakan oleh pemerintah daerah untuk melayani masyarakat dalam wilayah tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 181 responden. Data yang diperoleh dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner melalui *google form* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Pengolahan data yang telah terkumpul dilakukan dengan program *software statistical program for social science* (SPSS) versi 26. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat, serta *Person Organization Fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

**Kata kunci :** *Person Organisation Fit*; Kepuasan Kerja; Kinerja Perawat

**ABSTRACT:** This study aims to determine the effect of *Person Organization Fit* and *Job Satisfaction* on *Nurse Performance*. The subjects used in this study were nurses at Siti Fatimah . Siti Fatimah is a health service institution provided by the local government to serve people in certain areas. This research uses quantitative methods. The number of samples taken in this study were 181 respondents. The data obtained was carried out from the results of distributing questionnaires through the Google form using a simple random sampling technique. Processing of the data that has been collected was carried out using the statistical software program for social science (SPSS) version 26. Based on the results of data analysis, it can be concluded that *Person Organization Fit* has a positive effect on *Nurse Performance*, *Job Satisfaction* does not have a positive effect on *Nurse Performance*, and *Person Organization Fit* and *job satisfaction* have a positive effect on *nurse performance*.

**Keywords :** *Person Organizational Fit*; *Job satisfaction*; *Nurse Performance*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) utama bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia yakni kinerja perawat kini perlu disadari oleh semua perusahaan untuk dapat bersaing dan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Patokan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya diukur dari kinerja akan perawat. Suriana (2014) menyatakan bahwa Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu. Salah satu cara mencapai tujuan tersebut adalah dengan senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk

tenaga perawat, karena perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki proporsi terbanyak dalam unit pelayanan rumah sakit.

organisasi juga bergantung pada bagaimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Ketika setiap karyawan melakukan aktivitas organisasi maupun individu, hasilnya adalah tergantung apa yang mereka rasakan dan dapatkan dari organisasi jika dalam kenyataannya karyawan tersebut lebih banyak merasakan ketidakcocokan dengan karakteristik pekerjaan maupun organisasi maka akan muncul tekanan yang akan berdampak terhadap kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap organisasi tersebut. Pada dasarnya, seseorang dalam bekerja akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya apabila mereka merasa nyaman. Setiap perusahaan harus melakukan usaha guna peningkatan kinerja akan pekerja agar keinginan perusahaan bisa tercapai. Usaha meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan dengan cara selalu memperhatikan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia seperti memperhatikan *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja dalam industri. Donald & Pandey (2010) menyatakan bahwa *Person Organization Fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi ketika setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain dan mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. Tingkat kesesuaian individu dengan terhadap pekerjaannya dan hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan.

Utomo (2008) menyatakan bahwa Kepuasan kerja bagi perawat di rumah sakit dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kepuasan kerja karyawan akan diperoleh jika terdapat kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja. Robbins & Titisari (2014) mengemukakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian Annur Intan Pramesti (2017) diketahui bahwa *Person Organization Fit* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Natalia C.P. Paparang (2021) diketahui bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah terbesar di Indonesia dengan visi menjadi rumah sakit umum rujukan nasional dan rumah sakit pendidikan yang mampu mewujudkan pelayanan yang bermutu, profesional, efisien, dengan standar pelayanan kelas dunia. Dalam lingkungan rumah sakit diperlukan upaya peningkatan kompetensi SDM secara berkesinambungan karena ilmu pengetahuan dan teknologi bidang kesehatan berkembang dengan pesat.

Adapun permasalahan yang terjadi pada perusahaan tiga tahun terakhir ini yaitu terjadinya peningkatan perawat yang mengundurkan diri, masalah kehadiran, keterlambatan, serta banyak atasan/kepala bagian yang lalai akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penasehat bagi bawahannya. Jumlah perawat yang keluar masuk tersebut membuat organisasi tidak mampu memilih karyawan yang "*fit*" dengan organisasi. Perubahan kebijakan akan berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan pada tugas dan kewajiban perawat yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja perawat. Alasan terkait keluar masuknya perawat disebabkan adanya ketidakpuasan kerja yang dapat dilihat dari aspek psikologi, social, fisik, dan finansial. Menurut Mangkunegara (2008) kinerja perawat di rumah sakit dapat dilihat dari aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Oleh karena itu untuk dapat mengetahui bagaimana Pengaruh *Person*

*Organization-Fit* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh *Person Organization-Fit* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah”.

### **Tinjauan pustaka**

#### ***Person Organization Fit***

*Person Organization-Fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi ketika setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain dan mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa (Donald & Pandey, dalam Astuti, 2010). Suatu organisasi merupakan kondisi dimana individu dapat bertahan apabila memiliki kecocokan dalam organisasi yang sesuai dengan individu dan jika individu merasa tidak cocok akan mengundurkan diri dari organisasi tersebut, inilah bentuk kesesuaian atau kecocokan dari *person organization fit* (Kuswati, 2020). Indikator *Person Organization-Fit* yaitu: 1) Kesesuaian Nilai Luhur, 2) Kesesuaian Tujuan, 3) Pemenuhan Kebutuhan Karyawan, 4) Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian (Kristof 1996).

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sementara (Wibowo, 2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Indikator Kepuasan Kerja yaitu: 1) Pekerjaan Itu Sendiri, 2) Gaji/Pendapatan, 3) Kesempatan Promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan Kerja (Yuwono, 2015).

#### **Kinerja Perawat**

Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu (Suriana, 2014). Indikator Kinerja Perawat yaitu: 1) Indikator *Input*, 2) Indikator Proses, 3) Indikator *Output/Effect*, 4) Indikator *Outcome*, 5) Indikator Manfaat.

#### **Pengaruh *Person Organisation Fit* Terhadap Kinerja Perawat**

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan penilaian pada dirinya (Agustiningsih et al., 2016). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan niat dan keinginannya, maka semakin tinggi kinerja untuk mencapai mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan. Hasil analisis penelitian Annur Intan Pramesti (2017) *Person organization fit* di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan, menunjukkan bahwa *person organization fit* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan juga memberikan kontribusi yang penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *person organization fit* maka akan memberikan pengaruh yang signifikan juga positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Secara konsep kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep Value Theory, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2007). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan analisis somers'd menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al – Muluk Kota Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. L. (2022).

### **Pengaruh Person Organisatio Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Salah satu faktor terpenting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat menunjang kinerja rumah sakit, maka rumah sakit tidak hanya memperhatikan kecocokan antara nilai individu dengan organisasi (*person- organization fit*) tetapi perlu juga memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan outcomes individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan

bagi rumah sakit. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan Asri Apsari, Harsono M. Sc (2019) menunjukkan bahwa hipotesis satu (H1) yaitu *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis dua (H2) yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana pengaruh antara *Person-Organization Fit* dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan studi di PT Reasuransi Indonesia Utama (persero).

### **METODE PENELITIAN**

#### **Objek Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan survei yang dilakukan pada perawat RSUD Siti Fatimah berjumlah 181 responden.

#### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel adalah teknik simple random sampling yaitu pengambilan sampel dengan memperhatikan pertimbangan unsur-unsur tertentu pada populasi penelitian. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 181 responden.

#### **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 instrinsik 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. Kepuasan Kerja mengacu pada Luthans dalam Can 2016 diukur dengan instrument pekerjaan itu sendiri yaitu terkait dengan

karakteristik pekerjaan dan kerumitan pekerjaan yang dilakukan menyenangkan dan bermanfaat dan merupakan tantangan bagi karyawan, gaji/pendapatan yaitu kompensasi tetap yang dibayarkan dalam bentuk uang secara teratur dan dengan jangka waktu tetap, kesempatan promosi yaitu proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki otoritas dan tanggung jawab yang lebih tinggi, pengawasan yaitu interaksi antar setiap karyawan langsung dengan atasan, dan rekan kerja yaitu teman sesama pekerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat *teamwork* dalam pekerjaan. Kinerja Perawat mengacu pada Nikolaus. N. Kewuan 2013 diukur dengan instrumen indikator input yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktek keperawatan, Indikator proses yaitu kecepatan, ketepatan, dan tingkat akurasi dalam pelayanan, asuhan dan praktik keperawatan, Indikator Output yaitu hasil pelayanan asuhan dan praktik keperawatan, Indikator Outcome yaitu menilai dampak/impact pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang telah dilakukan, Indikator Manfaat yaitu peningkatan mutu pelayanan kesehatan, umumnya dan khususnya pelayanan, asuhan, dan praktek keperawatan. Dalam penelitian menggunakan skala likert menggunakan skala likert (1) Sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

### **Uji Hipotesis dan Analisis Data** **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 (Maiti & Bidinger, 2017) Uji t tujuannya ialah untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen. Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Adapun kriteria pengujian t adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak (perbedaan tidak signifikan).
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima (perbedaan signifikan).

#### b. Pengujian secara simultan (Uji F)

Menurut (Maiti & Bidinger, 2017) mengatakan bahwa uji f dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen. Adapun kriteria pengujian 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.

### **Teknis Analisis 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 pengaruh 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) (X1) dan Kepuasan kerja (X2), dan variabel dependen adalah Kinerja perawat (Y).

Rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Perawat
- A : Nilai Konstanta
- X1 : *Person Organization Fit* (PO Fit)
- X2 : Kepuasan Kerja
- b1 : Koefisien regresi dari X1
- b2 : Koefisien regresi dari X2
- e : Standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan demografi responden penelitian ini terdiri dari 49 (27,1%) laki-laki dan 132 (72,9%) perempuan dengan usia 20-30 tahun sebanyak 46 (25,4%), berusia 31-40 tahun sebanyak 61 (33,7%), berusia 41-50 sebanyak 57 (31,5%), dan >50 tahun sebanyak 17 (9,4%) dengan jenjang pendidikan Diploma sebanyak 131 (72,4%) dan S1 sebanyak 50 (27,6%) dengan posisi/peran sebagai Ketua bidang keperawatan sebanyak 1 (0,6%), kepala ruangan sebanyak 8 (4,4%) dan perawat pelaksana sebanyak 172 (95%).

### Pengujian Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel dependen dan independen yang digunakan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa 181 responden mempunyai nilai r tabel sebesar 0,1451, hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung pada variabel lebih besar dari r tabel.

#### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan Indikator dari suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha  $\geq$  0,60. Tabel menunjukkan, bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha  $\geq$  0,60. *Person Organization Fit* (0,797), Kepuasan kerja (0,675) dan Kinerja Perawat (0,683). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Person Organization Fit*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Perawat dinyatakan reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.441	1.707	.448	72.130	2	178	.000	1.459

Sumber : Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1 *output* diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,448, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 44,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji Regresi Berganda

**Tabel 2 Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.159	2	210.080	72.130	.000 <sup>b</sup>
	Residual	418.428	178	2.913		
	Total	938.586	180			

Sumber : Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 2 *output* diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $72,130 > f$  tabel 3,05 , Sehingga dapat diartikan bahwa uji signitifikan simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

**Tabel 4 Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.874	.946		10.442	.000		
	Akuntabilitas	.347	.050	.584	6.957	.000	.440	2.275
	Transparansi	.082	.064	.108	1.284	.201	.440	2.275

Sumber : Penulis, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,957 > t$  tabel 1,973 sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,201 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,284 < t$  tabel 1,973 sehingga dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh X2 terhadap Y.

### PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah. Berikut akan dijelaskan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan melalui SPSS 26.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama di terima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan signifikan 0,000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien

regresi sebesar 6.957. Maka dari itu, berdasarkan hasil dari hipotesis tersebut menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Ketika terdapat kesesuaian antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi, hal ini dapat berdampak pada kinerja pegawai. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat melalui *Person Organization Fit* dapat dilihat dari motivasi dan komitmen yang diberikan, adaptasi budaya, komunikasi dan kolaborasi yang baik, pengembangan karir PO Fit bagi perawat, retensi pegawai PO Fit juga berhubungan dengan retensi pegawai, pegawai yang merasa cocok dengan organisasi cenderung lebih tinggal dalam jangka panjang, karena mereka merasa puas dan terikat dengan lingkungan kerja tersebut, Hal ini dapat mengurangi turnover dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan pada penelitian Andrian Noviardy, Trisninawati, dan Syafitri Anggraini yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* dan kinerja extra role berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Pada UMKM Produk Olahan Kuliner di Kota Palembang). Annur Intan Pramesti (2017) yang menyatakan bahwa *Person Organization fit* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lamongan, Jeanita Hinayah Arifianingsih (2017) yang menyatakan bahwa *Person Organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun *Person Organization Fit* dapat memberikan dampak positif pada kinerja perawat, bukan berarti *Person Organization Fit* adalah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Masih banyak faktor lain yang juga dapat berperan dalam kinerja perawat. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan berbagai aspek ini secara holistic untuk meningkatkan kinerja perawat dan memastikan keselarasan antara individu organisasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua di tolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan signifikan 0,201 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 1,284. Maka dari itu, berdasarkan hasil dari hipotesis tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Siti Fatimah, maka berdasarkan persentase kuesioner pun, nilai indikator-indikator yang didapat pada variabel kepuasan kerja masih rendah. Dimana rata-rata hasil karyawan cenderung menunjukkan ketidakpuasan selama bekerja. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja perawat tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat memprediksi kinerja karyawan. Beberapa argumen yang mendukung klaim tersebut dapat dilihat dari motivasi intrinsik, dan kontrol variabel lain dalam penelitian. Kepuasan kerja disini tidak menjadi variabel dominan dalam mengukur kinerja dalam penelitian ini karena adanya faktor lain yang lebih berpengaruh. Perlu diingat bahwa setiap organisasi dan konteksnya adalah unik. Beberapa organisasi mungkin menemukan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan pada penelitian Natalia C.P. Papparang, Wiliam A. Areros, dan Ventje Tatimu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Sementara yang lain mungkin tidak, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Elizabeth Fauziek dan Yanuar yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negative signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Penting untuk memahami bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja adalah kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat kontekstual dan individual.

## **Muqibatul Khoiroh dan Trisninawati, Pengaruh Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa uji signifikansi simultan diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan signifikansi 0,000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 72,130. Maka dari itu, berdasarkan hasil dari hipotesis tersebut menyatakan bahwa *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat.

### **SIMPULAN**

Penelitian yang dilakukan ini untuk menguji pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah, Artinya *Person Organization Fit* sangat memberikan dampak yang begitu besar bagi kinerja perawat dan semakin tinggi kesadaran perusahaan untuk menerapkan dan melaksanakan *Person Organization Fit* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan perawat.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD Siti Fatimah. Artinya, perlu adanya peningkatan pemahaman tentang kepuasan kerja oleh RSUD Siti Fatimah sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.
3. *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD Siti Fatimah, Artinya Manajemen yang bijaksana perlu memperhatikan hal-hal ini dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Nur. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan".
- Astuti, Sih Darmi. (2010). *Model Person Organization Fit (PO Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Muluk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Dyah, Rusdiati, dan Suparjo. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*.
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Guntur P Wahono. (2012) *Pengaruh Person – Organization Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat, Management Analysis Journal*
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Oktavianti, N., Fakultas, D., Universitas, E., & Kerja, K. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(2), 148–155.

**Muqibatul Khoiroh dan Trisninawati, Pengaruh Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah**

- Jeanita Hinayah Arifianingsih, (2017). *Pengaruh person organization fit terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Karyawan, T. K. (2019). *Asri Apsari Asri Apsari*.
- Kristof, A. L. (1996). "Person Organization Fit: An Integrative review of its conceptualization, measurement, and implication". *Personel Psychology*.
- Mahardika, Guntur. (2018). "Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan".
- Merry ristiana. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari.
- Noviardy, A. and Trisninawati, T. (2022) 'Analisis Person-Organization Fit (P-O Fit) Dan Kinerja Extra Role Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada UMKM Produk Olahan Kuliner di Kota Palembang)', *Mbia*, 21(2), pp. 224–235. Available at: <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i2.1887>.
- Nurul Yakin, (2022) *Pengaruh Person Organization Fit (Po Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Kraton Makmur Indonesia*
- Paparang, N.C.P., Areros, W.A. and Tatimu, V. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado', *Productivity*, 2(2), pp. 119–123.
- Pramesti, Annur Intan. (2014) "Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Motivasi dan Kinerja".
- Santoso, Djoko. (2014). "Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai *Variabel Intervening*".
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratma & Poly Endrayanto. (2012). "Statistika untuk Penelitian". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soegandhi., dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya TimurSaktiJatim. Agora. Vol. 1, No. 1
- Umiarti, Gede Riana dan Putu. (2014). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Kesesuaian Nilai Individu dan Nilai Organisasi dengan Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan. E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 3.7
- Waluyu, B. (2018). pengaruh person organization fit dan kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior melalui komitmen organisasi perawat pada rs bina sehat jember. 1.

**Muqibatul Khoiroh dan Trisninawati**, *Pengaruh Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah*

Yulina, Zaitul, Surya Dharma (2015), *Pengaruh Person-Organization Fit Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai SKPD di Kabupaten Pasaman Barat)*, *e-journal Universitas Bung Hatta*



**Muqibatul Khoiroh dan Trisninawati**, *Pengaruh Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah*

Lampiran LOA

**Ekonomis**  
Journal of Economics and Business

**LETTER OF ACCEPTANCE**

No.251/EKONOMIS-LPPM/IX/2023

Dengan ini Pengelola **Ekonomis: Journal of Economics and Business** dengan ISSN 2597-8829

(Online) memberitahukan bahwa naskah anda dengan identitas:

Judul : **Pengaruh *Person Organization Fit* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Siti Fatimah**  
Penulis : **Muqibatul Khoiroh<sup>1</sup>, Trisninawati<sup>2</sup>**  
Institusi : Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora Universitas Binadarma Palembang  
Correspondence email : [muqibatulkhoiroh230301@gmail.com](mailto:muqibatulkhoiroh230301@gmail.com),  
[trisninawati@binadarma.ac.id](mailto:trisninawati@binadarma.ac.id)

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal **Ekonomis: Journal of Economics and Business** dan dapat kami **Terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada **Vol. 8 No.1, Maret 2024**.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain.

Demikian surat ini disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Jambi, 14 September 2023

Section Editor

**R. Adisetiawan, SE, MM**

**EKONOMIS : JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS TERAKREDITASI SINTA 3**

ISSN 2597-8829 | DOI 10.33087/Ekonomis

Jl. Slamet Ryadi Broni- Jambi, Telp : 0741-670700 Email : [ekonomis.unbari@gmail.com](mailto:ekonomis.unbari@gmail.com)