

Abstrak

Sikap kerja karyawan dipengaruhi oleh kesesuaian value individu dan value organisasi tempat individu bekerja. Penelitian ini menggunakan teori Person-Organization Fit (Cable & Judge, 1996) untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara value individu dan value organisasi pada karyawan di PT. "X" Jakarta.

Terdapat 40 karyawan yang berpartisipasi di dalam penelitian ini yang merupakan populasi dari PT. "X" Jakarta. Setiap responden mengisi kuesioner The Organizational Culture Profile (OCP) (O'Reilly et al., 1991) yang telah dimodifikasi oleh Cable & Judge (1996) dan terdiri dari 38 item. OCP menghasilkan profil value individu dan profil value perusahaan. Kedua profil tersebut dikorelasikan dengan uji korelasi spearman menggunakan program SPSS.

Berdasarkan pengolahan data secara statistik, hasil korelasi antara profil value setiap responden dan profil value organisasi menghasilkan nilai Sig. (p-value) masing-masing responden berkisar 0,001 – 0,824.

Kesimpulan yang diperoleh adalah lebih banyak karyawan PT. "X" Jakarta memiliki tingkat person-organization fit tinggi. Peneliti mengajukan saran agar perusahaan memberikan sosialisasi value perusahaan secara berkala pada karyawan. Selain itu, perlu untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh person-organization fit dengan variabel lain.

Kata kunci: *person-organization fit, value, kesesuaian value, the organizational culture profile*

Abstract

Employee work attitudes are influenced by the compatibility between individual values and organization values where they works. This study is using the theory of Person-Organization Fit (Cable & Judge, 1996) to determine the level of congruence between individual values and organizational values of employees at PT. "X" Jakarta.

A total of 40 employees, which is the entire population of PT. "X" Jakarta, participated in this research. Each respondent filled out The Organizational Culture Profile (OCP) (O'Reilly et al., 1991) that had been modified by Cable & Judge (1996) and consisted of 38 items. The OCP produced an individual value profile and a company value profile. Both profiles were correlated by the spearman correlation test using the SPSS program.

Based on statistical data processing, the result of the correlation between the individual value profile of each respondent and the organization value profile produced Sig. (p-value) of each respondent in the range of 0,001 – 0,824.

The conclusion drawn from this research is that most employees of PT. "X" Jakarta has a high level of person-organization fit. Researchers propose for companies to socializes their values to employees periodically. In addition, conduct research on the effect of person-organization fit with other variable needs to be taken.

Keywords: *person-organization fit, value, values congruence, the organizational culture profile*

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.5. Kerangka Pikir	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. <i>Person-Organization Fit</i>	16
2.1.1. Tipe <i>Person-Environment Fit</i>	16
2.1.2. Definisi <i>Person-Organization Fit</i>	20
2.1.3. <i>Values Congruence</i>	21

2.1.4. Persepsi <i>Person-Organization Fit</i> Karyawan	17
2.1.5. <i>Antecedents of Person-Organization Fit</i>	22
2.1.6. <i>Outcomes of Person-Organization Fit</i>	23
2.1.7. Pengukuran <i>Person-Organization Fit</i>	24
2.1.8. Penggunaan <i>The Organizational Culture Profile (OCP)</i>	25
2.2. Organisasi	26
2.2.1. Definisi Organisasi	26
2.2.2. Model Organisasi	27
2.2.2.1. <i>Mechanistic Organizational Structure</i>	27
2.2.2.2. <i>Organic Organizational Structure</i>	27
2.2.3. Budaya Organisasi	27
2.3. Karyawan	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Rancangan dan Prosedur Penelitian	30
3.2. Bagan Prosedur Penelitian	30
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
3.3.1. Variabel Penelitian	31
3.3.2. Definisi Operasional	31
3.4. Alat Ukur	31
3.4.1. Alat Ukur <i>Person-Organization Fit</i>	31
3.4.2. Data Pribadi dan Data Penunjang	36
3.4.3. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	36

3.4.3.1. Validitas Alat Ukur	36
3.4.3.2. Reliabilitas Alat Ukur	37
3.5. Populasi	38
3.5.1. Populasi Sasaran	38
3.5.2. Karakteristik Populasi	38
3.6. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Responden Penelitian	40
4.2. Hasil Penelitian	42
4.2.1. Gambaran <i>Person-Organization Fit</i>	42
4.2.2. Tabulasi Silang	42
4.3. Pembahasan	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	50
5.1. Simpulan	50
5.2. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
DAFTAR RUJUKAN	53

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Pikir	15
Bagan 3.1 Prosedur Penelitian	30



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Alat Ukur <i>Value</i> Individu	32
Tabel 3.2 Kisi-kisi Alat Ukur <i>Value</i> Organisasi	34
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Korelasi <i>Person-Organization Fit</i>	42
Tabel 4.4 Tabulasi Silang Antara Lama Bekerja dan <i>Person-Organization Fit</i>	43
Tabel 4.5 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan <i>Person-Organization Fit</i>	44
Tabel 4.6 Tabulasi Silang Antara Sosialisasi dan <i>Person-Organization Fit</i>	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Alat Ukur <i>Person-Organization Fit</i>	L-1
Lampiran 2 Validitas Alat Ukur <i>Person-Organization Fit</i>	L-5
Lampiran 3 Reliabilitas Alat Ukur <i>Person-Organization Fit</i>	L-9
Lampiran 4 Formulir Pengesahan Pengambilan Data	L-10
Lampiran 5 Kata Pengantar Kuesioner	L-11
Lampiran 6 Lembar Persetujuan	L-12
Lampiran 7 Identitas Diri	L-14
Lampiran 8 Kuesioner <i>Person-Organization Fit</i> (Value Individu)	L-15
Lampiran 9 Kuesioner <i>Person-Organization Fit</i> (Value Organisasi)	L-18
Lampiran 10 Data Mentah	L-21