

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus di BMT BIF Daerah Istimewa Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

NANDA ISLAMIKA AL KAIFI

22108020094

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus di BMT BIF Daerah Istimewa Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

Nanda Islamika Al Kahfi

22108020094

Dosen Pembimbing

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi, M.M

19760616 200501 2 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2026

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-638/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : *PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDY KASUS DI BMT BIF DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NANDA ISLAMIKA AL KAIFI
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020094
Telah diujikan pada : Selasa, 26 Mei 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6a217bc630a87



Penguji I

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 6a22405b55215



Penguji II

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH,
S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 6a21517b89c16



Yogyakarta, 26 Mei 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6a224397027d2

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul: Skripsi Oleh Nanda Islamika Al Kahfi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
di- Yogyakarta

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan. Serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Nanda Islamika Al Kahfi

Nim : 22108020094

Judul Skripsi : **Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Study kasus di BMT BIF Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Skripsi ini telah layak diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini, kami harap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 12 Mei 2026
Pembimbing


Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi. M.M
19760616 200501 2 002

SURAT KETERANGAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Islamika Al Kahfi
Nim : 22108020094
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Study Kasus pada BMT BIF Daerah Istimewa Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti terdapat penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 8 Mei 2026


Nanda Islamika Al Kahfi
22108020094

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Islamika Al Kahfi
Nim : 22108020094
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetejui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga. Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (non-exclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

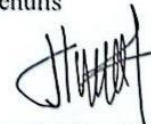
Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan dengan Keouasan Kerja sebagai variabel mediasi (Study kasus di BMT BIF Daerah Istimewa Yogyakarta)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 14 Mei 2026
Penulis



Nanda Islamika Al Kahfi
22108020094

HALAMAN MOTTO

“Mann Jadda Wajada Wa Man Sara Ala Darbi Washala”

Barang siapa yang bersungguh sungguh, pasti dia akan berhasil. Dan barang siapa yang berjalan, pasti akan sampai.

(khazanah mahfudzot)

“Fainna ma'al 'usri yusra, inna ma'al 'usri yusra”

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan pasti ada kemudahan

(Q.S Al Insyirah 5-6)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, kesehatan, dan kekuatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai bentuk perjuangan dan rasa terima kasih kepada orang-orang terkasih yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat bagi penulis.

Teruntuk kedua orang tua yang selalu penulis cintai, terutama Bapak Ruswadi selaku ayah penulis. Beliau mungkin tidak pernah merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun doa, kasih sayang, dan kerja keras beliau menjadi alasan terbesar penulis mampu berada di titik sekarang. Semoga kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan selalu menyertai mama dan bapak dalam setiap langkah kehidupan.

Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dukungan, serta masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas dedikasi yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan tepat waktu. Semoga kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan selalu menyertai ibuk dalam setiap langkah kehidupan

Teman, keluarga, dan saudara penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, perhatian, serta semangat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu hadir dan menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Terakhir, teruntuk seluruh civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menjadi tempat penulis belajar, bertumbuh, dan berproses selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan tugas akhir ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
ه	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مَعَ دِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	ditulis	<i>'Iddah</i>

C. Konsonan Tunggal

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عِلَّةٌ	ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	ditulis	<i>Karamāh al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

ا	Faṭḥah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	ditulis	i
اُ	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Faṭḥah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>

يَذُوبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaḏhabu</i>
---------	--------	---------	----------------

E. Vokal Panjang

1.	Faṭḥah + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Ā</i> <i>jāhiliyyah</i>
2.	Faṭḥah + yā' mati تَنْسَى	ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3.	Kasrah + yā' mati كَرِيم	ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati فُرُوض	ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + yā' mati بينكم	Ditulis	<i>Ai</i> <i>bainakum</i>
2.	Fathah + wāwu mati قول	ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أ أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أع دت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لن شكرت	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
--------	---------	----------------

الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>
-------	---------	------------------

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Berkat kesehatan, kekuatan, dan kemudahan yang diberikan-Nya, penulis mampu melewati setiap proses penyusunan tugas akhir yang penuh dengan pengalaman, tantangan, dan pembelajaran. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi teladan terbaik bagi umat manusia. Penulis berharap karya sederhana ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain yang membacanya.

Penulisan skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam proses penyelesaiannya, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan doa, dukungan, bantuan, serta motivasi kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dan menemani penulis selama proses penyelesaian tugas akhir ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jehan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan bimbingan, arahan serta masukan yang berharga sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing

Akademik. Terima kasih atas bimbingan dan sarannya untuk semua hal yang berkaitan dengan studi saya. Terima kasih atas dukungannya.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan selama menempuh pendidikan.
9. Teruntuk kedua orang tua yang selalu penulis cintai, terutama Bapak Ruswadi selaku ayah penulis. Beliau mungkin tidak pernah merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun doa, kasih sayang, dan kerja keras beliau menjadi alasan terbesar penulis mampu berada di titik sekarang. Dengan penuh perjuangan dan jerih payah, beliau selalu mengusahakan yang terbaik demi pendidikan penulis hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih atas segala perjuangan dan pengorbanan yang selalu diberikan tanpa henti hingga saat ini. Semoga keberkahan, kesehatan, serta kebahagiaan selalu menyertai mama dan bapak.
10. Teruntuk, Teman seperjuangan penulis 'Izzatun Nisa, Nabila Brazillah Zahra, dan Zaiyana Dania yang telah menemani perjalanan penulis selama menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih karena telah sama-sama berjuang, saling mendengarkan keluh kesah, menguatkan di saat lelah, serta terus memberikan semangat ketika penulis merasa ingin menyerah. Kehadiran kalian bukan hanya menjadi teman dalam proses perkuliahan, tetapi juga menjadi bagian dari perjalanan yang penuh cerita, tawa, dan perjuangan. Penulis sangat bersyukur dipertemukan dengan orang-orang baik yang selalu saling mendukung hingga akhirnya dapat sampai pada titik ini bersama-sama.

11. Teruntuk saudara serta keluarga penulis (Lutfiya A'malina, Zahra Kamila, Lukman Sheva Firmansyah, Fadilla Fatkhul Janah, Dan Resti Meikhajah), terima kasih atas segala doa, dukungan, perhatian, serta semangat yang senantiasa diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan karya ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT.
12. Kepada Kebaya Oma team Monjali dan Malioboro (mbak putri, mbak warsih, mbak sumiyati, mbak titin dan kak hana) serta ibu bos (cik veve dan cik gloria), yang telah menjadi tempat penulis bertumbuh, berbagi cerita, serta berkeluh kesah selama proses penyusunan tugas akhir ini. Terima kasih atas segala dukungan, perhatian, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis di tengah proses yang tidak selalu mudah. Kehadiran dan pengertian yang diberikan menjadi salah satu alasan penulis mampu bertahan dan menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga sangat bersyukur karena telah diberikan izin serta kesempatan untuk pergi bimbingan di sela-sela jam kerja tanpa mengurangi dukungan yang diberikan. Kebaikan, pengertian, dan rasa kekeluargaan yang diberikan akan selalu menjadi hal yang sangat berarti bagi penulis. Semoga kesehatan dan kebahagiaan selalu menyertai kalian semua, aamiin.
13. Teman kos penulis Helma Winda, S.Sos., M.A. dan Hilyatul Auliya Nandar yang selalu menemani penulis selama proses penyusunan tugas akhir. Terima kasih karena telah setia menemani penulis mengerjakan skripsi hingga larut malam bahkan sampai pulang pagi. mendengarkan setiap keluhan kesah, serta selalu memberikan solusi, dukungan, dan semangat di tengah rasa lelah yang dirasakan penulis. Bahkan di titik terendah penulis selama proses penyusunan skripsi, kalian tetap hadir, menemani, dan menguatkan penulis untuk terus bertahan dan menyelesaikan tugas akhir ini. Kehadiran, perhatian, dan kebersamaan yang diberikan menjadi salah satu hal yang sangat berarti dan membuat perjalanan ini terasa lebih ringan untuk dijalani.
14. Teruntuk diri penulis sendiri, terima kasih karena telah mampu bertahan, berjuang, dan melewati setiap proses yang tidak mudah selama penyusunan

tugas akhir ini. Terima kasih karena tetap kuat menjalani proses skripsi di tengah kesibukan bekerja, membagi waktu, tenaga, dan pikiran, serta tidak memilih menyerah meskipun sering merasa lelah dan berada di titik terendah. Semua usaha dan perjuangan yang telah dilalui akhirnya mampu membawa penulis sampai pada titik ini. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah baik lainnya di masa depan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun para pembaca.

Yogyakarta, 12 Mei 2026

Penulis



Nanda Islamika Al Kahfi
22108020094

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

COVER...	i
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT KETERANGAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Kinerja Karyawan	14
B. <i>Person Organization Fit</i>	22
C. <i>Person Job Fit</i>	26
D. Kepuasan Kerja.....	32
E. Tinjauan Pustaka.....	37
F. Pengembangan Hipotesis.....	49
G. Kerangka Pemikiran.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	56
B. Populasi dan Sampel.....	57
C. Teknik Pengumpulan Data.....	59
D. Variabel dan Definisi Operasional.....	63
E. Skala Pengukuran Penelitian	66
F. Teknik Analisis Data	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Deskripsi Objek Penelitian	72
B. Karakteristik Responden.....	74
C. Analisis Penelitian Responden Terhadap Variable Penelitian.....	78
D. Uji Instrumen	85

E. Uji Hipotesis	91
F. Uji Mediasi	95
G. Pembahasan.....	97
BAB V PENUTUP	108
A. Kesimpulan	108
B. Batasan dan Kelemahan Penelitian.....	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	117
PROFIL.....	132



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3. 1 Variabel Dependen	64
Tabel 3. 2 Variabel Independen.....	65
Tabel 3. 3 Variabel Mediasi	66
Tabel 3. 4 Skala Likert	67
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Bidang Pekerjaan yang Ditempati	76
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Cabang yang Ditempati	77
Tabel 4. 6 Nilai Interval Analisis Deskriptif	79
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Variabel Person Organization Fit.....	81
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Variabel Person Job Fit	83
Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	84
Tabel 4. 11 Nilai Outer Loading dan Avel	85
Tabel 4. 12 Kriteria Fornel Lecker	86
Tabel 4. 13 Data HTMT	87
Tabel 4. 14 Construct Reliability And Validity	88
Tabel 4. 15 Nilai VIF.....	88
Tabel 4. 16 Nilai R-Square.....	90
Tabel 4. 17 Nilai Q ²	90
Tabel 4. 18 Nilai Path Coefficient	91
Tabel 4. 19 Nilai Indirect Effect.....	95

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Simpan Pinjam	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Gambar	55



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan BMT BIF Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 3 dalam mengolah data. Data primer berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan BMT BIF di Kota Yogyakarta. Hasil analisis membuktikan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kesesuaian kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan sekaligus performa kerja staf di lingkungan kerja. Analisis data juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari *Person Organization Fit* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Faktor kepuasan kerja tersebut juga tidak mampu memediasi pengaruh *Person Job Fit* maupun *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan dan organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara langsung daripada melalui perantara kepuasan kerja.

Kata kunci: *Person Organization Fit*, *Person Job Fit*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Person Organization Fit and Person Job Fit on employee performance with job satisfaction as a mediating variable in BMT BIF employees in the Special Region of Yogyakarta. The researcher used a quantitative approach with the PLS-SEM method through SmartPLS 3 software in processing the data. Primary data came from the results of distributing questionnaires to all BMT BIF employees in Yogyakarta City. The results of the analysis proved that Person Job Fit has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. The suitability of individual abilities with job demands can improve staff satisfaction and work performance in the work environment. Data analysis also showed a positive and significant effect of Person Organization Fit on job satisfaction and employee performance. The job satisfaction variable does not have a significant effect on employee performance in this research model. The job satisfaction factor is also unable to mediate the influence of Person Job Fit or Person Organization Fit on employee performance. This indicates that the suitability of individuals with jobs and organizations affects employee performance directly rather than through the intermediary of job satisfaction.

Keywords: *Person Organization Fit, Person Job Fit, Job Satisfaction, Employee Performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

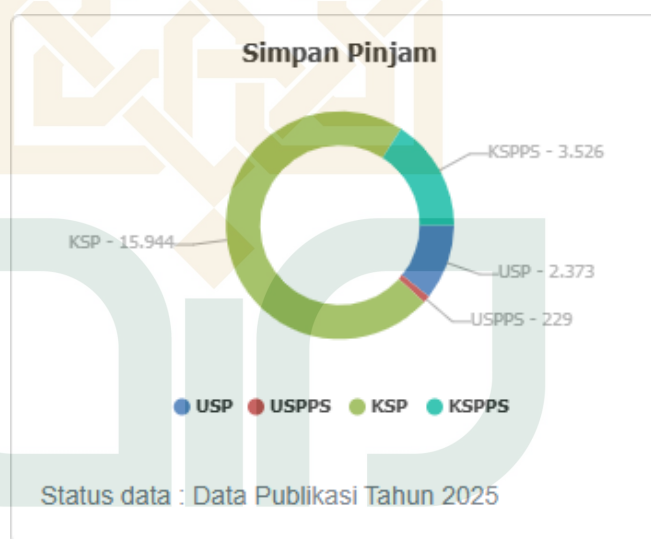
A. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi mendorong setiap organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis perusahaan. Namun, organisasi tidak hanya dituntut untuk mampu bersaing dalam aspek bisnis, tetapi juga harus menjaga kualitas pelayanan dan profesionalitas kerja di tengah perubahan lingkungan yang semakin dinamis. Kondisi tersebut juga terjadi pada lembaga keuangan mikro syariah yang memiliki tanggung jawab operasional sekaligus tanggung jawab moral dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah pada setiap aktivitas lembaga. Laporan *World Economic Forum* (2023) menunjukkan bahwa kualitas kinerja tenaga kerja menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting, khususnya pada lembaga keuangan mikro syariah seperti *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT).

Indonesia sebagai negara dengan mayoritas penduduk Muslim memiliki potensi yang besar dalam pengembangan lembaga keuangan berbasis syariah. Berdasarkan data Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2025 yakni sekitar 87% penduduk Indonesia atau lebih dari 251 juta jiwa memeluk agama Islam. Kondisi tersebut menjadi peluang yang sangat besar bagi pertumbuhan lembaga keuangan syariah, termasuk BMT dalam mendukung pengembangan ekonomi masyarakat berbasis prinsip syariah.

Adapun salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang berkembang di tengah masyarakat adalah BMT yang berperan dalam mendukung pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya pelaku usaha mikro dan kecil. Berbeda dengan lembaga keuangan konvensional, BMT menjalankan dua fungsi secara bersamaan, yaitu fungsi bisnis (*tamwil*) melalui pembiayaan usaha produktif serta fungsi sosial (*maal*) melalui pengelolaan dana zakat, infak, dan sedekah (Tanjung & Novizas, 2021).

Gambar 1. 1 Data Simpan Pinjam



Data Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia tahun 2025 menunjukkan bahwa terdapat sekitar 3.526 unit Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) yang aktif beroperasi di Indonesia, termasuk BMT di dalamnya. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa BMT memiliki peran yang cukup penting dalam mendukung perkembangan ekonomi syariah nasional. Namun, keberhasilan pelaksanaan fungsi bisnis dan sosial tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing BMT dalam mengelola

operasional organisasi secara efektif, termasuk BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu wilayah dengan perkembangan ekonomi syariah yang cukup pesat di Indonesia. Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang dikenal luas oleh masyarakat di wilayah tersebut adalah BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) DIY. Karakteristik DIY sebagai kota pendidikan dan pusat perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memberikan peluang strategis bagi BMT BIF dalam memperluas pasar serta memperoleh sumber daya manusia yang memahami nilai-nilai syariah. Untuk mendukung perluasan layanan kepada masyarakat, BMT BIF DIY membuka beberapa kantor cabang di berbagai wilayah, seperti Rejowinangun, Bugisan, Nitikan, Pleret, Parangtritis, Gunungkidul, Sleman Kota, Brosot, dan Tajem. Perluasan jaringan kantor cabang tersebut menunjukkan upaya BMT BIF DIY dalam meningkatkan akses layanan keuangan syariah bagi masyarakat. Namun, perkembangan organisasi yang semakin luas juga menimbulkan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam menjaga kualitas kerja dan konsistensi pelayanan pada setiap kantor cabang.

Peneliti menemukan indikasi permasalahan terkait keselarasan nilai individu dengan organisasi (*Person Organization Fit*) melalui kegiatan observasi di BMT BIF DIY. Diantaranya tingginya mobilitas tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta menyebabkan sebagian karyawan baru mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan budaya kerja serta visi

spiritual yang diterapkan oleh BMT BIF DIY. Kondisi tersebut mengakibatkan sebagian karyawan belum mampu menginternalisasi nilai-nilai organisasi secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Ketidaksesuaian nilai tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja yang dapat menciptakan rasa kurang nyaman dalam bekerja serta memengaruhi konsistensi pelayanan berbasis syariah pada beberapa kantor cabang. Selain permasalahan yang berkaitan dengan keselarasan nilai organisasi, BMT BIF DIY juga menghadapi tantangan lain yang berhubungan dengan kesesuaian kompetensi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang dijalankan.

Permasalahan lain yang ditemukan dalam proses observasi di BMT BIF DIY berkaitan dengan *Person Job Fit*, yaitu belum optimalnya kesesuaian antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Tingginya dinamika perputaran karyawan menyebabkan proses penempatan staf pada beberapa kantor cabang belum sepenuhnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan, kemampuan teknis, serta pemahaman terhadap produk keuangan syariah. Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti juga menemukan bahwa sebagian karyawan menjalankan pekerjaan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab utama (*job desk*) yang dimiliki. Kondisi tersebut terlihat ketika beberapa tugas pelayanan nasabah yang seharusnya dijalankan oleh *customer service* justru dialihkan kepada bagian marketing pada kondisi tertentu yang dimana situasi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara penempatan kerja dan kompetensi karyawan dalam pelaksanaan operasional lembaga. Selain itu, pengelolaan produk

pembiayaan syariah seperti akad *mudharabah*, *musyarakah*, dan *murabahah* juga membutuhkan pemahaman teknis yang baik agar pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Sehingga ketidaksesuaian antara nilai organisasi (*Person Organization Fit*) dan kesesuaian pekerjaan (*Person Job Fit*) tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja serta memengaruhi kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia menempatkan kinerja karyawan sebagai salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hatidah & Indriansyah, 2022). Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam konteks BMT, kualitas kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan kepada anggota serta kepatuhan lembaga terhadap prinsip-prinsip syariah (*sharia compliance*). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya faktor yang berkaitan dengan keselarasan individu terhadap organisasi (*Person Organization Fit*) dan kesesuaian individu terhadap pekerjaan (*Person Job Fit*).

Secara teoritis, *Person Organization Fit (PO Fit)* memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan karena konsep ini menekankan kesesuaian antara nilai individu dan budaya organisasi (Dewi et

al., 2023). Karyawan yang memiliki keselarasan nilai dengan organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi, memiliki komitmen kerja yang tinggi, serta mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam lembaga keuangan syariah, keselarasan tersebut juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menerapkan nilai-nilai syariah pada aktivitas kerja sehari-hari. Selain *Person Organization Fit*, *Person Job Fit* (PJ Fit) juga menjadi faktor penting yang berkaitan dengan kesesuaian antara kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu terhadap tuntutan pekerjaan (Anindita, 2019). Kesesuaian tersebut membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan mempermudah pelaksanaan tugas yang bersifat kompleks. Namun, pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan tidak selalu terjadi secara langsung karena hubungan tersebut juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu, salah satunya melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang dapat menjembatani pengaruh kesesuaian individu terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keselarasan nilai dengan organisasi (*Person Organization Fit*) dan merasa mampu menjalankan pekerjaan sesuai kompetensinya (*Person Job Fit*) cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Fabanyo et al., 2025). Tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini juga didasarkan

pada adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) pada studi sebelumnya. Penelitian Wilasari dan Liana (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja karyawan, sedangkan beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Selain itu, Wulandari (2021) juga mengungkapkan adanya keterbatasan penelitian sebelumnya, terutama pada aspek metode penelitian dan cakupan objek penelitian. Kondisi tersebut menjadi alasan yang memperkuat pentingnya pengujian kembali model penelitian mengenai pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada BMT BIF DIY.

Peneliti mengkaji variabel *Person Organization Fit*, *Person Job Fit*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada BMT BIF DIY berdasarkan seluruh dinamika fenomena dan konsep manajemen sumber daya manusia. Adapun BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target bisnis, tetapi juga berorientasi pada penerapan nilai-nilai syariah dalam setiap aktivitas operasionalnya. Oleh karena itu, organisasi memerlukan tingkat *Person Organization Fit* yang tinggi agar karyawan memiliki keselarasan nilai, komitmen kerja, serta pemahaman terhadap visi dan budaya kerja lembaga berbasis syariah. Selain itu, karakteristik produk pembiayaan syariah yang beragam menuntut karyawan memiliki kompetensi dan kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga keberadaan *Person Job Fit* menjadi sangat penting dalam

mendukung efektivitas operasional organisasi. Kepuasan kerja juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena kondisi tersebut dapat memengaruhi loyalitas, motivasi, dan kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan urgensi fenomena dan pentingnya keterkaitan antarvariabel tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di BMT BIF DIY)”.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, khususnya terkait penelitian mengenai pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada BMT BIF di Kota Yogyakarta, maka permasalahan utama dalam penelitian ini dirumuskan secara sistematis sebagai berikut:

1. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta?
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta?
3. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta?
4. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

pada BMT BIF di Kota Yogyakarta?

6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, penelitian ini diarahkan untuk menelaah dan menganalisis secara lebih komprehensif pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada BMT BIF di Kota Yogyakarta. Adapun tujuan penelitian ini secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut.:

1. Menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta.
3. Mengkaji pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta.
4. Mengkaji pengaruh *Person Job Fit* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF di Kota Yogyakarta.
6. Menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam

hubungan antara *Person Organization Fit* dan kinerja karyawan.

7. Menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Person Job Fit* dan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik dalam pengembangan kajian teoritis maupun penerapan praktis di lapangan, sebagaimana diuraikan berikut.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memperluas pembahasan ilmiah mengenai *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* beserta hubungannya dengan kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi. Di samping itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperdalam pemahaman konseptual mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga dapat digunakan sebagai referensi akademis dalam menjelaskan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen lembaga keuangan mikro syariah, termasuk BMT BIF di Kota Yogyakarta, sebagai dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat. Melalui hasil penelitian ini, organisasi diharapkan memperoleh pemahaman

yang lebih jelas mengenai pentingnya membangun kesesuaian antara karyawan dengan organisasi serta kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya. Apabila kesesuaian tersebut dapat diwujudkan secara optimal, maka kepuasan kerja karyawan berpotensi meningkat dan pada akhirnya mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan.

E. Sistematika Penulisan

Struktur penulisan pada kajian penelitian ini mencakup lima bab yang saling berhubungan. Struktur penulisan ini menunjukkan gambaran umum dan rincian penelitian. Adapun sistem penulisan pada penelitian ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama pada penelitian ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua berisi mengenai kerangka teori yang memberikan gambaran tentang konsep utama sebuah penelitian dan menjelaskan teori terkait yang berhubungan dengan pelaksanaan suatu penelitian.

Selain itu, bab ini juga menguraikan teori-teori yang mendasari setiap variabel yang diteliti. Selanjutnya, bab ini mencakup tinjauan terhadap penelitian sebelumnya dan pengembangan hipotesis, yang dilakukan dengan

perumusan hipotesis berdasarkan argumen yang dibangun dari teori- teori atau logika serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Selain itu, model penelitian dan kerangka teori juga disajikan dalam bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, secara umum peneliti menjelaskan secara rinci bagaimana proses metode, rencana dan prosedur untuk menjawab hipotesis penelitian. Di bagian ini menjelaskan secara rinci mengenai pendekatan penelitian yang digunakan, termasuk data yang dikumpulkan, sumber data, karakteristik populasi dan sampel, cara pemilihan sampel, metode pengumpulan data, definisi variabel yang diteliti, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat dalam skripsi ini, membahas mengenai pandangan peneliti terhadap pantulan riset dengan menjelaskan temuan-temuan dari analisis data yang telah dilakukan, serta memberikan interpretasi dan penjelasan terhadap hasil tersebut. Pada bagian bab ini, peneliti menghubungkan hasil penelitian dengan teori atau kerangka konsep yang telah dijelaskan sebelumnya.

Yang kemudian hasilnya akan diperoleh dan dijelaskan secara kuantitatif (dalam bentuk angka, grafik, atau tabel) dan dikaitkan dengan tujuan penelitian serta hipotesis yang telah diajukan.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir pada penelitian ini memberikan gambaran akhir mengenai keseluruhan penelitian yang telah dilakukan. Dengan menyajikan kesimpulan dan saran dari hasil observasi yang telah dilakukan kepada pihak yang berkepentingan agar hasil penelitian dapat diterapkan atau dikembangkan lebih lanjut. Selain itu, dijelaskan pula kendala atau keterbatasan yang dihadapi selama proses penelitian berlangsung (seperti waktu dan sampel yang terbatas), serta masukan bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan BMT BIF di kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua variabel memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. *Person Job Fit (PJ Fit)* dan *Person Organization Fit (PO Fit)* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi kesesuaian individu dengan pekerjaan maupun organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta tidak mampu memediasi hubungan antara *PJ Fit* maupun *PO Fit* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan lebih dipengaruhi secara langsung oleh kesesuaian individu dengan pekerjaan dan organisasi, serta faktor-faktor lain seperti tuntutan kerja, target, dan sistem evaluasi kinerja, dibandingkan melalui tingkat kepuasan kerja.

Sementara itu, kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Person Job Fit* maupun *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua

variabel tersebut terhadap kinerja karyawan lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja.

B. Batasan dan Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Ruang lingkup penelitian pada penelitian ini hanya difokuskan pada satu objek atau wilayah tertentu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada organisasi atau sektor lain dengan karakteristik yang berbeda. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner, sehingga hasil yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden saat pengisian dan masih memungkinkan adanya bias subjektivitas. Selain itu, variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *Person Job Fit*, *Person Organization Fit*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga belum mencakup faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi secara lebih komprehensif.

Adapun kelemahan penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen penelitian yang hanya mengandalkan skala persepsi, sehingga belum sepenuhnya mampu menangkap faktor perilaku kerja yang bersifat nyata dan kontekstual secara lebih detail. Selain itu, kemungkinan adanya respon yang kurang konsisten dari responden juga dapat memengaruhi ketepatan hasil penelitian, terutama karena pengisian kuesioner dilakukan dalam satu waktu tertentu. Dengan demikian, hasil penelitian ini masih memiliki

keterbatasan dalam menggambarkan kondisi kinerja karyawan secara lebih mendalam dan menyeluruh.

A. Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan pertimbangan untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih dari satu objek atau wilayah agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih umum dan dapat digeneralisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau mixed methods, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait hubungan antarvariabel yang diteliti. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, atau *employee engagement*, agar hubungan antara *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Penerbit Pradina Pustaka.*
- Anto, A. G., Mustafidah, H., & Suyadi, A. (2015). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Saw (Simple Additive Weighting) Di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.*
- Aprilia, F., Wellem, I., & Tonce, Y. (2023). *Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.*
- Astuti. (2010). *Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan.*
- Azhari, F. I., Harahap, I., & Tambunan, K. (2023). *Pengaruh Kesesuaian Nilai Individu Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat Kc Balai Kota Medan. 7(2).*
- Chin, W. W. (2015). *The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling.*
- Christian, M., Yuniarto, Y., Wibowo, S., Yulita, H., Melati, R., & Perdini, F. T. (2023). *Person-Organization Fit Terhadap Organizational Commitment Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Tenaga Kesehatan Di*

- Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 93–106. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V7i1.1125>
- Fachrunnisa, O. (2017). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 5.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). *The Influence Of Leadership, Organizational Culture And Competence On Employee Performance In Pt. Bank Syariah Mandiri Branch Bitung*.
- Fatimah. (2013). *Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines Kota Semarang*. 15.
- Fazriati, N. F., & Budiono. (2017). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3– Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 5.
- Febrianti, S. A. (2023). *Pengaruh Person Organizational Fit, Keadilan Kompensasi, Dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Khn Official Di Kebumen)*.
- Gani, A. (2009). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kota Makasar*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (Eighth Edition). Cengage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Hult, T., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R* [Graphic].

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hatidah & Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/Jumek.V1i1.39>
- 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 Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2005.00672.X>
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 684. <https://doi.org/10.26740/Jim.V8n3.P684-699>
- Nasution, L. M. (2017). *Statistik Deskriptif*. *14*(1).
- Octaviani, H. (2015). Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Manajemen*, *12*(2), 111–128. <https://doi.org/10.25170/Jm.V12i2.811>
- Ompusunggu, M. Z., Prawabani, B., & Dewi, R. S. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Utama). 13(3).

Ovianti, W., & Harmen, H. (2025). *Pengaruh Person-Organization Fit Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit.*

Pramesti, A. I. (2013). *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan.*

Rachman, Z., Hariyasin, A. H., Ma'rifah, Karim, A., Qomusuddin, I. F., Aprilia, M. P., Susilawati, N., & Hs, M. H. (2025). *Metode Penelitian Sosial Kontemporer.* Deepublish.

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.925>

Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah, M. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(02), 107–123. <https://doi.org/10.55799/Annadzir.V2i02.572>

Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). *Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren Mbs Water Suci Manyar Gresik. 4.*

- Rosita, T., & Yuniarti, T. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. 5.
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The Mediating Role Of Person-Job Fit Between Person-Organisation Fit And Intention To Leave The Job: Empirical Evidence From Pakistan. *Sustainability*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/Su12198189>
- Savella, F., Puspita, V., & Fauzan, F. (2024). Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan. *Jmb : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 50. <https://doi.org/10.31000/Jmb.V13i1.10749>
- Setyawati, A. N., & Soedarmadi. (2021). *Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan*. 19(2).
- Silaban, L. (2023). *Pengaruh Jobcharacteristics dan Jobcommitment terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Perkreditan Rakyat Dki Jakarta*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahariani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

- Sondakh, A. G., Manarfa, Hadikusumo, Korosando, Alwi, Natsir, Imron, Setyorini, & Jubaeli, A. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Akiopedia Press.
- Subariyanti, H. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptlr Batan*. Jurnal Ecodemica.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wilasari, S., & Liana, L. (2025). *The Effect Of Person Organization Fit And Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable*. 8(2).
- Wulandari, W. D. (2021). Linking Person Job Fit, Person Organization Fit And Organizational Culture To Employee Performance In Islamic Banks: The Mediating Role Of Job Motivation. *Journal Of Islamic Economic And Business Research*, 1(2), 125–139. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v1i2.17>
- Yulianti, P., & Putri, Y. E. S. (2022). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*. 24(2).
- Yusuf, S. M., Tuloli, M. S., & Zakaria, A. (N.D.). *Analisis Tingkat Kepuasan Sistem Informasi Pengembangan Karir Rescuer Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction (Eucs)*.