

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kecocokan Dengan Pekerjaan dan Kecocokan Dengan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja sebagai intervening, serta peran Pengalaman Kerja yang moderasi hubungan antara Kecocokan Dengan Pekerjaan terhadap Kinerja SDM dan pengaruh langsungnya terhadap Kinerja SDM.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengusaha UMKM *handmade* di Jawa Tengah. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu kriteria usaha masih aktif, lama usaha diatas 5 tahun, jumlah karyawan minimal 30 orang dan bergerak di industri *handmade*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecocokan Dengan Pekerjaan dan Kecocokan Dengan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Dan Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel intervening antara Kecocokan Dengan Pekerjaan dan Kecocokan Dengan Organisasi terhadap Kinerja SDM. Sedangkan Pengalaman kerja tidak mampu menjadi variabel moderating antara Kecocokan Dengan Pekerjaan terhadap Kinerja SDM dan berpengaruh negatif terhadap Kinerja SDM secara langsung. Berdasarkan analisis data statistik, indikator – indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat valid. Saran penulis adalah pengelola UMKM hendaknya mendorong karyawan untuk meningkatkan skill mereka serta memberikan karyawan kesempatan untuk turut berinovasi dalam pembuatan produk yang kreatif, inovatif dan sesuai selera konsumen. Sehingga mereka bangga menjadi bagian dari UMKM dan meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu.

Kata kunci : Kecocokan Dengan Pekerjaan, Kecocokan Dengan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja SDM, Pengalaman Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine whether person job fit and person job organization affect the performance of human resources through job satisfaction as intervening, as well as the role of work experience moderation relationship between person job organization to the performance of human resources and its direct influence on the HR Performance.

The population in this research is all entrepreneurs of SME's handmade in central java. Samples taken as many as 100 respondents by using purposive sampling technique which means the sampling taking into account the characteristics of the population that is the business criteria is still active, the business over 5 years, the number of employees at least 30 people and moves in the Handmade industry.

The results of this study indicate that person job fit and person job organization have a positive effect on HR Performance. And Job Satisfaction can be an intervening variable between person job fit and person job organization to HR Performance. While the work experience is also able to be a moderating variable between person job fit on the performance of human resources and positively affect the HR performance directly. Based on the analysis of statistical data, the indicators and the variables are valid. The author's suggestion are SME's owner should be ensure employees to increase their cpability and give them chance to contribute in create inovative, creative and update product. So that, the employees will proud to be a part of the SME's and increase their performance.

Keywords: *Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Job Satisfaction, HR Performance, Work Experience.*

INTISARI

Masalah utama dalam penelitian ini adalah rendahnya kualitas SDM, minimnya pengetahuan dan kompetensi kewirausahaan karyawan UMKM. Dalam jangka panjang hal ini akan berdampak pada rendahnya produktivitas dan kinerja UMKM. Perlu adanya sinergi antara pemilik dan karyawan UMKM untuk bersama – sama memaksimalkan kemampuan mereka dalam meningkatkan kinerja SDM. Di sisi lain, pengembangan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk terus meng*upgrade* kemampuan mereka, meningkatkan kreatifitas dan inovasi untuk menghasilkan produk sesuai tuntutan zaman. Namun sebelum mengarah pada pengembangan SDM secara langsung, perlu diketahui faktor individu dan pengaruhnya terhadap kinerja SDM yaitu kecocokan individu terhadap organisasi dan pekerjaannya, kepuasan kerja dan pengalaman kerja.

Kecocokan SDM terhadap organisasinya merupakan dasar untuk memaksimalkan kapabilitas mereka dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika seseorang cocok dengan organisasi, berarti dia bersedia untuk berkontribusi dan mengikuti berbagai langkah maupun kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kecocokan terhadap pekerjaan juga menjadi pendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Produk UMKM umumnya membutuhkan kreatifitas tinggi dan karyawan menjadi aset utama untuk menghasilkan produk berkualitas. Karyawan yang cocok dengan pekerjaannya akan lebih berkontribusi penuh dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Berdasar pada kajian teori yang mendalam dan kritis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kesesuaian Dengan Pekerjaan dan Kesesuaian Dengan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan bagaimana pengaruh Kesesuaian Dengan Pekerjaan, Kesesuaian Dengan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM. Serta pengaruh Pengalaman Kerja dalam memoderasi hubungan antara Kesesuaian Dengan Organisasi terhadap Kinerja SDM dan pengaruh langsung Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM.

Metode penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi dengan kriteria usaha masih aktif, lama usaha diatas 5 tahun, jumlah karyawan minimal 30 orang dan bergerak di industri *handmade*. Obyek penelitian ini adalah UMKM wilayah Jawa Tengah yaitu Kudus, Semarang dan Salatiga. Kuesioner dibagikan kepada 100 responden. Data kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS dan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja SDM dipengaruhi Kecocokan Dengan Pekerjaan, Kecocokan Dengan Organisasi Dan Kepuasan Kerja, Kecocokan Dengan Organisasi Dimoderasi Oleh Pengalaman Kerja.