



KESESUAIAN KARYAWAN DENGAN PEMILIK

Person Owner Fit

PENGEMBANGAN DIMENSI DALAM MODEL
KESESUAIAN INDIVIDU DENGAN LINGKUNGANNYA
YANG DITERAPKAN DI USAHA MIKRO, KECIL DAN
MENENGAH

*Person
Organization
Fit*

*Person
Vocation
Fit*

*Person Job
Fit*

*Person
Environment
Fit*

*Person
Group Fit*

*Person
Individual
Fit*



PERSON
OWNER
FIT

**P. Edi Sumantri
Christantius Dwiatmadja
Ade Banani**

Monograf

KESESUAIAN KARYAWAN DENGAN PEMILIK (*Person Owner Fit*)

Pengembangan Dimensi dalam Model Kesesuaian Individu dengan
Lingkungannya yang Diterapkan di Usaha Mikro, Kecil dan
Menengah

**P. Edi Sumantri
Christantius Dwiatmadja
Ade Banani**



Penerbit
Universitas Jenderal Soedirman
2019

Monograf

KESESUAIAN KARYAWAN DENGAN PEMILIK
(Person Owner Fit)

© 2019 Universitas Jenderal Soedirman

Cetakan Kesatu, Januari 2019

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All Right Reserved

Penulis:

P. Edi Sumantri, Christantius Dwiatmadja, Ade Banani

Editor Isi:

Ratno Purnomo

Editor Bahasa:

Vera Krisnawati

Diterbitkan oleh:

UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

Gd. BPU Percetakan dan Penerbitan (UNSOED Press)

Telp. (0281) 626070

Email: unsoedpress@unsoed.ac.id



Anggota

Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia

Nomor : 003.027.1.03.2018

xii + 108 hal., 15.5 x 23 cm

ISBN : 978-602-1004-97-5

*Dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari penerbit,
sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak,
photoprint, microfilm dan sebagainya.*

Pengantar Editorial



Fit atau kesesuaian telah menarik perhatian banyak para ahli karena telah terbukti mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemilikan, dan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Kristof-Brown dkk. (2005) yang menemukan bahwa kesesuaian karyawan dengan organisasi memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan berkorelasi lebih moderat dengan niat untuk berhenti. Dalam tahap selanjutnya, penelitian tentang kesesuaian tidak hanya menyangkut kompatibilitas antara individu dengan organisasi di mana mereka bekerja, namun berkembang dalam dimensi-dimensi yang lain seperti *Person-Vocation* (P-V) *Fit*, *Person-Job* (P-J) *Fit*, *Person-Group* (P-G) *Fit*, *Person-Supervisor* (P-S) *Fit*, dan *Person-Individual* (P-I) *Fit*. Konsep yang sangat luas dalam menilai "keselarasan, kesesuaian, atau kesamaan antara orang dan lingkungan" (Edwards, 2008) selanjutnya mendukung *Teori Person-Environment Fit* (PE-*Fit*) yang mengukur berbagai dimensi jenis kesesuaian menjadi konstruk multidimensi kesesuaian (Kristof-Brown & Guay, 2011). Luasnya pandangan dalam teori PE-*Fit* telah menghasilkan penelitian yang berbeda-beda dan mendiskusikan konsep serupa sehingga pengembangan dalam berbagai dimensi masih perlu dilakukan.

Kajian dalam buku ini memberikan gambaran dari pengembangan dimensi *Person Owner Fit* atau kesesuaian individu sebagai karyawan dengan pemilik usaha yang sekaligus sebagai pengelola organisasi. Dimensi ini belum dikemukakan dalam teori PE *Fit* yang lebih banyak menilai kesesuaian pada organisasi besar yang dikelola oleh manajemen tanpa campur tangan secara langsung dari pemilik. Dengan adanya perbedaan kondisi untuk organisasi yang berskala usaha mikro, kecil, maupun menengah, yang pada umumnya pemilik usaha masih mendominasi seluruh

aktivitas yang ada maka penulis menganggap kesesuaian antara karyawan dengan pemilik menjadi aspek yang perlu dipertimbangkan. Dimensi *Person Owner Fit* dikembangkan berdasarkan teori pertukaran sosial yang menunjukkan bahwa kepentingan pribadi yang rasional mendorong interaksi sosial masyarakat dan kepribadian merupakan faktor pendorong utama dari perilaku manusia dalam organisasi (House, Shane, & Herold, 1996). Hal ini berarti individu dalam melakukan hubungan dengan orang lain selalu berusaha untuk memaksimalkan manfaatnya (Blau, 1964; Homans, 1958) yang selanjutnya menjadi akar dari berkembangnya kontrak psikologis, kepemilikan psikologis, keterikatan, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti dari pekerjaan.

Buku ini terdiri dari lima bagian, yaitu bagian pertama menjelaskan mengenai fit, definisi dan dimensinya. Bagian kedua menjelaskan teori-teori yang mendukung kesesuaian individu dengan lingkungannya. Bagian ketiga menjelaskan pengembangan konsep dimensi *person-owner fit*. Bagian empat menjelaskan konsekuensi dari multidimensi dalam kaitannya dengan kesesuaian individu dengan lingkungannya. Bagian lima menjelaskan indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi teori *Person-Environment (PE) Fit*. Buku ini dapat digunakan sebagai referensi bagi para praktisi, akademisi, dan pelaku usaha secara khusus pada usaha mikro, kecil dan menengah.

Ratno Purnomo

Editorial

Mukadimah

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan penulisan buku melalui penelusuran jurnal, buku, dan artikel. Penyusunan buku digunakan untuk mendukung pengelolaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Penelusuran teori dilakukan guna menemukan kebaruan topik. Kebaruan tersebut sebagai kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Topik yang dikembangkan oleh penulis berkaitan dengan pengelolaan UMKM, yaitu pengelolaan organisasi yang dikaitkan dengan tingkat kesesuaian nilai-nilai, kepribadian, sikap, dan tujuan para karyawan terhadap pemilik usaha, serta bertindak sebagai pengelola.

Banyak penelitian dalam berbagai dimensi tentang kesesuaian antara individu dan lingkungannya yang disatukan dalam teori *Person Environment Fit*. Penelitian tersebut berpusat pada sudut pandang tingkat kesesuaian antara: individu dengan organisasi (*P-O Fit*), individu dengan kelompok (*P-G Fit*), individu dengan bakat atau kejuruan dari pekerjaan (*P-V Fit*), individu dengan pekerjaan secara umum (*P-J Fit*), individu dengan supervisor (*P-S Fit*), dan individu dengan individu lainnya (*P-P Fit*).

Person Environment Fit dalam perkembangannya sudah banyak melakukan eksplorasi yang berkaitan dengan dimensi kesesuaian individu dengan individu lainnya. Namun, penelitian tersebut masih berkisar pada kesesuaian individu karyawan dengan rekan kerja, pelamar dengan perekrut, mentor dengan anak didik, atasan dengan bawahan. Penelitian kesesuaian antara individu sebagai karyawan dengan individu sebagai pemilik belum dilakukan, sehingga perlu untuk dieksplorasi lebih mendalam guna mengembangkan dan mendukung teori *Person Environment Fit (P-E Fit)*. Hal tersebut dapat digunakan pada semua organisasi termasuk penerapannya pada usaha yang relatif kecil.

Penyusunan buku ini, diharapkan lebih mudah dalam memahami dimensi *Person Owner Fit (P-Ow Fit)* guna mengembangkan ilmu pengetahuan yang bisa digunakan di dalam lingkup Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Purwokerto, Januari 2019

Penulis

P. Edi Sumantri; Christantius Dwiatmadja; Ade Banani

Daftar Isi

Pengantar Editorial.....	iii
Mukadimah	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Pembukaan Area	xi
Area 1 : Definisi Dan Dimensinya <i>Fit</i>	1
1.1. Pengertian <i>Fit</i> ?	1
1.2. Pentingnya kesesuaian dalam Organisasi	4
1.3. <i>Person-Environment Fit</i> dan Dimensi-dimensinya	9
Area 2 : Teori Pendukung Kesesuaian Individu dengan Lingkungan.....	23
2.1. <i>Person-Environment (PE) Fit Theory</i>	23
2.2. <i>Theories of Self-Regulation</i>	26
2.3. <i>Conservation of Resources Theory</i>	30
2.4. <i>Theory of Work Adjustment</i>	34
2.5. <i>Holland's RIASEC Hexagonal Model</i>	36
2.6. <i>ASA Framework</i>	38
2.7. <i>Psychological Contract</i>	43
2.8. <i>Stewardship Theory</i>	53
Area 3 : Pengembangan Konsep Dimensi <i>Person-Owner Fit</i> ..	69
3.1. Pengembangan dimensi dalam <i>Person Environment Fit</i>	69
3.2. Mengapa <i>Person-Owner Fit</i> diperlukan?	74
Area 4 : Konsekuensi Multidimensi Dalam <i>Person-Owner Fit</i>	81
4.1. <i>Person Vocation Fit</i>	81
4.2. <i>Person Job Fit</i>	82
4.3. <i>Person Organizations Fit</i>	83
4.4. <i>Person Group Fit</i>	83
4.5. <i>Person Supervisor Fit</i>	84
4.6. <i>Person Individual Fit</i>	85
4.7. <i>Person Owner Fit</i>	86

Daftar Gambar

Gambar 2.1: Berbagai konsep dalam <i>Person Organizations Fit</i> ..	24
Gambar 2.2: Jalur Konsep Pemikiran Dalam Model Kerangka ASA	39
Gambar 2.3. Model Kontrak Psikologis	52
Gambar 3.1: Model untuk pengembangan dimensi <i>person-owner fit</i>	74
Gambar 5.1: Indikator tingkat kesesuaian individu dengan pemilik atau <i>Person Owner Fit (POwn Fit)</i>	95

sebagai pemimpin usaha atau organisasi. Tingkat keharmonisan dianggap menjadi faktor penting karena berpotensi menimbulkan ancaman terhadap kesejahteraan karyawan, kerja sama tim dan berakibat pada kinerja organisasi, sehingga keselarasan atau kesesuaian dalam lingkungan kerja menjadi aspek yang penting untuk dapat meningkatkan kerja sama yang baik dari semua elemen dalam mencapai tujuan bersama termasuk dengan pemilik atau *owner*.

Bagian keempat lebih fokus pada konsekuensi dari kesesuaian antara individu dengan lingkungannya. Dimensi *person vocation fit* memberikan pilihan pada individu dari jalur karier atau profesinya, sedangkan *person job fit* memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti. Dimensi *Person Organizations Fit* berkorelasi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lebih memoderasi niat untuk berhenti. Dimensi *person group fit* berkorelasi dengan kepaduan kelompok, kinerja, masa kerja. Dimensi *person supervisor fit* juga disebut memiliki korelasi dengan masa kerja, kinerja, kepuasan kerja, dan kepuasan supervisor. Dimensi *person-individual fit* dapat meningkatkan kuantitas komunikasi antar individu, menyatukan hubungan sosial dalam sebuah organisasi, mengurangi konflik peran serta ambiguitas peran, serta meningkatkan hubungan interpersonal dan kinerja yang lebih baik. Dimensi *Person Owner Fit* memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya mengarah pada turunnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Bagian kelima akhir dari buku ini menunjukkan indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi-dimensi yang ada dalam teori *person-environment (PE) fit* serta memberikan gambaran dari indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi kesesuaian karyawan dengan pemilik atau *Person Owner Fit*.

AREA 1

DEFINISI DAN DIMENSI *FIT*

Fit, kesesuaian, kecocokkan, keselarasan menarik perhatian banyak pihak karena memberikan konsekuensi pada individu, kelompok dan organisasi. *Fit* terbentuk dari nilai-nilai yang dipegang oleh dua pihak. *Fit* tersebut dapat mengarah pada hasil kerja yang positif apabila masing-masing pihak saling mendukung nilai-nilai tersebut.

1.1. Pengertian *Fit* ?

Manusia sebagai makhluk sosial yang melakukan interaksi sosial sebagai manifestasi kepribadian yang paling dasar (Hogan, 1996). Artinya, manusia hendaknya mengembangkan sifat saling membantu, karena membutuhkan individu lain dalam menjalani aktivitas. Kondisi tersebut mendorong dan mengarahkan manusia untuk berkenalan, menjalin hubungan, memberikan pengaruhnya satu sama lain, tolong menolong, menjalin kerja sama atas dasar kesamaan tujuan dan kesamaan derajat, dan membangun kelompok atau kesatuan sosial. Hal tersebut akan lebih mudah dilakukan apabila ada kesesuaian dari individu yang terlibat. Model kesesuaian yang berkembang dalam manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan istilah "*Fit*".

Pengertian *Fit* itu sendiri dapat diterjemahkan sebagai kecocokkan, kesamaan, kesesuaian, keselarasan, kesepakatan, komposisi, konfigurasi, interaksionis (Billsberry, 2013), dan merujuk pada nilai-nilai yang dipegang seseorang dengan nilai-nilai organisasi (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003). Kesesuaian merupakan konsep dari kepuasan yang dirasakan oleh individu melalui kesesuaian nilai-nilai yang diperlukan oleh individu dengan kesediaan organisasi. Dalam konteks organisasi kesesuaian dapat dilihat dari kemampuan maupun kesediaan yang ditawarkan oleh organisasi dengan tuntutan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kesesuaian yang lebih tinggi, sering disebut sebagai faktor utama atau faktor kunci untuk mempertahankan tenaga kerjanya dengan fleksibilitas dan komitmen yang tinggi dalam menghadapi tantangan maupun kompetisi yang ada. Pernyataan tersebut sering diungkapkan oleh

tinggi daripada utilitas yang dapat diperoleh melalui perilaku individualistis atau melayani untuk kepentingan dirinya sendiri. Pelayan meyakini adanya keselarasan kepentingan yang mereka kembangkan dengan kepentingan korporasi dan pemiliknya, sehingga kepentingan pelayan dan motivasi utilitasnya akan selalu diarahkan pada tujuan organisasi daripada tujuan pribadi (Davis et al., 1997).

Penghargaan intrinsik adalah motivasi utama dari pelayan dengan menekankan pada tujuan yang bersifat kolektif daripada individualis, dan sebaliknya pandangan seorang agen akan lebih menekankan pada tujuan individu atau untuk melayani kepentingan dirinya sendiri. Pelayan dapat memahami bahwa keberhasilan yang dicapai oleh organisasi merupakan cermin atas keberhasilan dari prestasinya sendiri. Jadi inti perbedaan teori keagenan dengan teori pelayan dapat dilihat dari sifat motivasinya. Teori keagenan dimotivasi oleh penghargaan yang bersifat ekstrinsik seperti motif ekonomi, sedangkan teori pelayan dimotivasi oleh penghargaan yang bersifat intrinsik, misalnya hubungan timbal balik, keselarasan pandangan serta pertumbuhan organisasi dan pencapaian tugas (Donaldson & Davis, 1991, 1993).

Dalam *Stewardship Theory* dijelaskan bahwa ada faktor situasional dan psikologis yang dapat menyebabkan individu cenderung bertindak menjadi seorang agen atau pelayan. Faktor situasional yang merujuk pada konteks budaya yang ada disekitarnya dianggap dapat mempengaruhi eksekutif untuk menjadi seorang pelayan (Donaldson & Davis, 1991), dan faktor psikologis juga dapat mendorong eksekutif untuk cenderung menjadi pelayan.

Dengan membandingkan kedua teori tersebut, maka setiap individu dapat termotivasi untuk menjadi agen atau pelayan. Proses yang mendasari para pihak sehingga menjadi seorang agen atau pelayan dapat disintesis sebagai berikut:

- Pertama, berkaitan dengan keputusan yang diambil oleh kedua belah pihak yang berhubungan.
- Kedua, karakteristik psikologis dan latar belakang budaya masing-masing pihak yang mempengaruhi individu untuk membuat pilihan tertentu.
- Ketiga, harapan yang dimiliki masing-masing pihak terhadap pihak lain akan mempengaruhi pilihan untuk membangun hubungan agensi atau kelayanan.

Model yang dipilih oleh *principal* maupun manager, pada umumnya mencerminkan dua individu yang memilih menjadi pelayan atau agen pada satu titik waktu tertentu, sehingga jika salah satu pihak dikhianati, maka hubungan yang pada awalnya mengarah

pada model pelayanan akan bergerak secara tidak terkendali menuju model agensi (Davis et al., 1997).

Stewardship Theory dianggap perlu untuk mengeksplorasi asumsi yang menyatakan bahwa hasil dari proses rasional maupun teori interaksi manusia akan mendasari seseorang untuk bertindak menjadi seorang pelayan atau agen. Individu perlu mengevaluasi terhadap pandangan yang pro maupun kontra dari satu posisi dibandingkan posisi yang lain. Misalnya, ada kontribusi dalam literatur kepelayanan yang menyebutkan bahwa seorang pelayan tidak bersikap altruistik, tetapi ada situasi lain yang menjelaskan bahwa ketika para eksekutif merasa dapat melayani kepentingan pemegang saham maka hal ini juga dapat menunjukkan sebagai bentuk dari pelayanan terhadap kepentingan mereka sendiri (Lane, Cannella Jr, & Lubatkin, 1998). Dalam situasi ini, agen akan menyadari bahwa kinerja perusahaan secara langsung mempengaruhi persepsi kinerja individual mereka. Dengan demikian, pelayan organisasi yang efektif, juga akan mengelola karir mereka sendiri (Daily et al., 2003). Dalam teori interaksi manusia yang menggambarkan dinamika dalam hubungan *principal* dengan *agent*, memberikan pemahaman yang lebih luas terhadap unsur-unsur yang berbeda (selain rasionalitas murni) yang mempengaruhi seseorang untuk menjadi agen/pelayan. Teori ini menjelaskan dalam menganalisis pembelajaran dari berbagai pihak saat mereka berinteraksi, serta mengembangkan kepengurusan yang diperoleh dari pembelajaran itu termasuk menjelaskan bagaimana manajer dapat berubah dari waktu ke waktu, dari posisi agen menuju posisi pelayan, dan menekankan pentingnya peran prinsipal dalam proses belajar ketika prinsipal dapat mempertimbangkan faktor situasional di sekitar manajer (Pastoriza & Ariño, 2008).

Referensi:

- Aggarwal, U., & Bhargava, S. (2010). Predictors and Outcomes of Relational and Transactional Psychological Contract. *Psychological Studies*, 55(3), 195-207. doi:10.1007/s12646-010-0033-2
- Aldrich, H. (2008). *Organizations and environments*: Stanford University Press.
- Antonioni, D., & Park, H. (2001). The effects of personality similarity on peer ratings of contextual work behaviors. *Personnel Psychology*, 54(2), 331-360.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice*: Kogan Page Publishers.

- Arthur Jr, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion-related validity. *Journal of applied psychology*, 91(4), 786.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological bulletin*, 120(3), 338.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986.
- Beggs, J. K. (1992). On the social nature of nonsocial perception: The mere ownership effect. *Journal of personality and social psychology*, 62(2), 229.
- Belk, R. W. (1988). Possessions and the extended self. *Journal of consumer research*, 15(2), 139-168.
- Benjamin Scheider, H. W. G., D.Brent Smith. (1995). The ASA frame work: An Update. *Personnel Psychology*, 48.
- Benjamin Schneider, H. W. G. i., D. Brent Smith. (1995). The ASA Framework: An Update. *Personnel Psychology*, 48.
- Bernhard, F., & O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily-employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36(3), 345-384.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*: Transaction Publishers.
- Block, J. (2010). Family management, family ownership, and downsizing: Evidence from S&P 500 firms. *Family Business Review*.
- Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1104.
- Bradley-Geist, J. C., Landis, R. S., & Psychology. (2012). Homogeneity of personality in occupations and organizations: A comparison of alternative statistical tests. *Journal of Business*, 27(2), 149-159.
- Breton-Miller, L., & Miller, D. (2006). Why do some family businesses out-compete? Governance, long-term orientations, and sustainable capability. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(6), 731-746.
- Bretz, R. D., Ash, R. A., & Dreher, G. F. (1989). Do people make the place? An examination of the attraction-selection-attrition hypothesis. *Personnel Psychology*, 42(3), 561-581.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of applied psychology*, 89(5), 822.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317-348.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of applied psychology*, 75(6), 648.
- Caldwell, S. D., Herold, D. M., & Fedor, D. B. (2004). Toward an understanding of the relationships among organizational change, individual differences, and changes in person-environment fit: a cross-level study. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 868.
- Campion, M. A., Lord, R. G., & performance, h. (1982). A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process. *Organizational behavior*, 30(2), 265-287.
- Caplan, R. D. (1983). Person-environment fit: Past, present, and future. *Stress research*, 35(78), 173-187.
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248-267.
- Caplan, R. D., Tripathi, R. C., & Naidu, R. (1985). Subjective past, present, and future fit: Effects on anxiety, depression, and other indicators of well-being. *Journal of personality social psychology*, 48(1), 180.
- Carver, C., & Scheier, M. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge University Press New York Google Scholar.
- Chang, C.-H. D., Johnson, R. E., & Lord, R. G. (2009). Moving beyond discrepancies: The importance of velocity as a predictor of satisfaction and motivation. *Human Performance*, 23(1), 58-80.
- Chang, C., Johnson, R., & Rosen, C. (2009). Discrepancy, velocity, and goal revision: Temporal orientation as a moderator. Paper presented at the Poster presented at the 24th Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, New Orleans, Louisiana.

Kesesuaian karyawan dengan pemilik atau *Person Owner Fit* merupakan pengembangan dimensi kesesuaian dalam teori *Person Environment Fit*, yang ditujukan untuk menilai kesesuaian antara karyawan dengan pemilik. Dimensi ini menjadi penting karena dominasi kepemilikan dirasakan masih sangat kuat khususnya dalam mengelola usaha mikro, kecil dan menengah. Dengan menerapkan dimensi ini maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Buku ini dibagi dalam lima bagian, yaitu Area pertama; menjelaskan mengenai kesesuaian (*Fit*), definisi dan dimensi yang terkait. Area kedua; menggali teori pendukung dalam mengembangkan kesesuaian individu dengan lingkungannya. Area ketiga; menunjukkan arah dalam pengembangan konsep dimensi *person-owner fit* atau kesesuaian karyawan dengan pemiliknya. Area keempat; menggambarkan adanya konsekuensi multidimensi dalam *person-environment fit*. Area kelima; indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi yang ada dalam teori *person-environment fit*.



P. Edi Sumantri

Mahasiswa Program Pascasarjana Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman dari Universitas Wijayakusuma Purwokerto



Christantius Dwiatmadja

Adalah Guru Besar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Menempuh pendidikan Master di Universitas Indonesia dan memperoleh PhD dari University of Groningen. Dikukuhkan sebagai Profesor dalam bidang keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia



Ade Banani

Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman. Menempuh Pendidikan Master di University of Waikato Hamilton, New Zealand dan memperoleh gelar Doktor dari Universitas Brawijaya dengan bidang keahlian adalah ekonomi sosial.



UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

Jalan Prof. Dr. H.R. Boenyamin 708 Purwokerto

Kode Pos 53122 Kotak Pos 115

Telepon 635292 (Hunting) 638337, 638795

Faksimile 631802

www.unsoed.ac.id

ISBN 978-602-1004-97-5

