



Pengaruh *Person Job Fit* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi

Muhamad Rizki Bayu Nurjati, Bachrudin Syahroni, Kartono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

Abstract: This research aimed to find out the influence of person-job fit and self-efficacy on the job performance of agent assurance of PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon partially and simultaneously. The population of this research is the agent assurance of PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon. The sampling technique of this research is random sampling. Meaning that the sample is taken in a certain part. The sample taken in this research is 64 respondents. The method of collecting the data is questionnaires, while the method in this research is multiple linear regression analysis. The finding of this research shows that person-job fit and self-efficacy has positive and significant influence on job performance.

Keyword : Person job-fit, Self-Efficacy, Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh person job fit dan efikasi diri secara parsial maupun simultan terhadap kinerja agen asuransi pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon. Populasi dalam penelitian ini adalah agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu pengambilan sampel diambil pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Metode dalam pengumpulan data ini menggunakan kuesioner, sedangkan metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa person job fit dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci : Person Job Fit, Efikasi Diri, dan Kinerja.

Cronicle of Article :Received (24-09-2019); Revised (16-12-2019, 25-12-2019); Accepted (28-12-2019) and Published (20-01-2020).

©2019 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

Profile and corresponding author :Muhamad Rizki Bayu Nurjati adalah Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ). Bachrudin Syaroni dan Kartono adalah dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ). Jl. Perjuangan No.32, Kota Cirebon, Jawa Barat. *Corresponding Author* : bayunurjaty19@gmail.com

How to cite this article : Nurjati, M. R. B., Syahroni, B., & Kartono. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 133–144.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Penelitian ini berusaha memperluas pemahaman mengenai pengaruh *person job-fit* dan efikasi diri terhadap Kinerja pada agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon. PT. Asuransi Jiwasraya (*Jiwasraya*) merupakan perusahaan asuransi jiwa terkemuka di Indonesia dan merupakan salah satu perusahaan BUMN. *Jiwasraya* berkomitmen untuk menyediakan solusi investasi terbaik, tabungan, dan solusi proteksi asuransi yang paling baik kepada nasabah di Indonesia. Oleh karena itu PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, karena selain teknologi yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, manusia juga merupakan asset yang memiliki peran paling penting dalam operasional perusahaan.

Dalam hal ini banyak para pesaing yang juga bergerak dalam bidang asuransi jiwa salah satunya adalah PT. Prudential Life

Assurance yang juga sudah memiliki namabesar pada industry asuransi di Indonesia. Untuk menghadapi persaingan, PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon dituntut untuk memiliki tenaga penjual yang handal agar terciptanya agen yang professional, tangguh, cerdas, cekatan, berpandangan kedepan dan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Fenomena pada perusahaan ini dilihat dari segi kinerja para agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon, belum mencapai hasil yang maksimal bagi agen asuransi untuk mencapai rewards yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki standar untuk para agensi untuk bisa terus berada dalam bisnis ini, banyak agensi yang kurang aktif mencari nasabah sehingga perusahaan memutuskan kerjasama terhadap beberapa agen. Tabel dibawah ini menunjukkan banyaknya pemutusan kerja sama terhadap beberapa agen.

Tabel 1. Laporan Produksi Agen

Tahun	Jumlah Agen											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
	148	156	168	173	176	171	175	177	134	138	141	129
	Kinerja Rendah (agen)											
2018	51	39	37	30	26	25	23	23	3	3	2	1
	Telah mencapai target perusahaan											
	-	-	-	-	1	5	10	19	20	20	20	23

Sumber :PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon tahun 2018

Berdasarkan tabel, pada awal tahun 2018 hingga pertengahan tahun 2018 jumlah agen meningkat. Akan tetapi pada pertengahan hingga akhir tahun 2018, jumlah agen menurun hingga kurang lebih 20% dari jumlah agen. Hal ini disebabkan banyaknya agen yang kurang memiliki minat dalam bekerja sebagai agen asuransi dan kurangnya keyakinan dalam mencapai target yang telah di sediakan oleh pihak asuransi. Hal ini juga disebabkan karena banyaknya agen yang tidak mencapai target untuk keaktifannya sebagai agen asuransi Jiwasraya, dengan kata lain banyak agen yang tidak aktif atau pasif dalam pencarian nasabah untuk memenuhi target yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan tabel terdapat banyak agen yang memiliki kinerja rendah yang dilihat dari laporan agen yang sama sekali tidak mendapatkan premi maupun polis. Serta ada beberapa agen yang mampu mencapai target perusahaan yaitu 12 polis atau Rp. 120.000.000 premi. Pada bulan Januari, agen asuransi yang memiliki kinerja rendah sebanyak 51 dan belum ada yang telah mencapai target perusahaan. Pada bulan Februari, agen asuransi yang memiliki kinerja rendah sebanyak 39 dan belum ada yang telah mencapai target.

Pada bulan Maret, agen yang memiliki kinerja rendah sebanyak 37 dan belum ada yang telah mencapai target perusahaan. Pada bulan April, agen yang

memiliki kinerja rendah sebanyak 30 dan belum ada yang telah mencapai target perusahaan. Pada bulan Mei, agen yang memiliki kinerja rendah sebanyak 26 dan hanya ada satu agen yang mencapai target perusahaan. Pada bulan Juni, agen yang memiliki kinerja rendah sebanyak 23 dan ada 5 agen yang telah mencapai target perusahaan. Pada bulan Juli, agen yang memiliki kinerja rendah sebanyak 23 dan ada 10 agen yang telah mencapai target perusahaan.

Pada bulan Agustus, agen yang memiliki kinerja rendah sebanyak 23 dan ada 19 agen yang telah mencapai target perusahaan. Pada bulan September, agen yang memiliki kinerja rendah sebanyak 3 agen dan ada 20 agen yang telah mencapai target perusahaan. Pada bulan Oktober, agen yang memiliki kinerja rendah sebanyak 3 agen dan ada 20 agen yang telah mencapai target perusahaan. Pada bulan November, yang memiliki kinerja rendah ada 2 agen dan ada 20 agen yang telah mencapai target. Pada bulan Desember, agen yang memiliki kinerja rendah sebanyak 1 agen dan ada 23 agen yang telah mencapai target perusahaan.

Target perusahaan PT. Asuransi Jiwasraya adalah sebesar 12 Polis dan Rp. 120.000.000 premi. Target ini diakumulasikan dalam satu tahun, dimulai saat agen asuransi memiliki lisensi menjadi agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya. Agen harus bisa memproduksi satu polis atau sekitar Rp.10.000.000 setiap bulannya. System pada PT. Asuransi Jiwasraya mengenai penon-aktifan agen adalah ketika agen sama sekali tidak dapat memproduksi dalam jangka waktu 6 bulan, maka agen akan langsung di non-aktifkan menjadi agen asuransi.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan kinerja agen yang belum maksimal disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain, kurangnya minat dalam menjadi agen asuransi. Banyak agen yang sebenarnya kurang memiliki minat menjadi agen asuransi dikarenakan belum mempunyai pengalaman sebelumnya dan juga mereka memiliki

pekerjaan utama lain selain menjadi agen asuransi.

Selain kurangnya minat, agen asuransi juga pasif dalam mencari nasabah. Sebagian besar agen, banyak yang belum memiliki pangsa pasar yang jelas untuk menjual produk asuransi. Hal yang menjadi faktor agen asuransi pasif dalam mencari nasabah, dikarenakan mereka lebih fokus terhadap pekerjaan utama mereka. Selain itu, agen asuransi juga memiliki rasa kurang yakin dalam hal pencapaian target perusahaan. Agen asuransi merasa, target yang ditentukan oleh pihak perusahaan, sangat sulit untuk di capai.

Kurang percaya diri dalam menghadapi nasabah juga menjadi faktor dari sulitnya mencapai target perusahaan. Agen merasa kurang cakap dalam berkomunikasi terhadap nasabah baru untuk meyakinkan nasabah dalam memilih produk asuransi yang mereka jual. Agen asuransi juga memiliki mental yang kurang ketika menghadapi kegagalan dalam mendapatkan nasabah. Banyak agen asuransi yang tidak memiliki rasa kepercayaan diri lagi setelah tidak dapat menjual produk asuransi sama sekali.

Selain itu terdapat juga penyebab kinerja agen yang belum maksimal tersebut lebih disebabkan oleh banyaknya agen yang tidak memiliki kemampuan dan keinginan untuk menjadi penjual produk asuransi dan tidak memiliki keyakinan dalam dirinya untuk dapat mencapai target yang diberikan kepadanya. Ketidaksiesuaian antara karakteristik individu dan karakteristik pekerja (*person job fit*) akan menyebabkan rendahnya komitmen sebagai agen dan akan menghasilkan kinerja yang rendah. Rendahnya keyakinan akan kemampuan diri untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan (efikasi diri) maka akan menyebabkan seorang agen pasif (Wibowo, 2017) dalam pencarian nasabah dan itu akan berdampak pada kinerja agen asuransi. Maka dalam hal ini, PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon harus bisa meningkatkan kinerja agennya agar dapat bersaing dengan asuransi yang lain dan juga dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena bisnis dan riset di atas, masih terdapat permasalahan penelitian mengenai pengaruh *person job fit* terhadap kinerja dan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis ulang dengan judul :“Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Efikasi Diri* Terhadap *Kinerja agen asuransi* (Studi pada agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon)”.

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengembangkan model teoritis mengenai kinerja agen asuransi dan melakukan pengujian empiris mengenai pengaruh *person job-fit* dan efikasi diri terhadap kinerja agen asuransi dan Mengkaji secara empiric upaya meningkatkan kinerja Agen Asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon.

Kegunaan penelitian ini adalah Sebagai referensi perusahaan dalam merumuskan kebijakan dalam hal peningkatan kinerja agen asuransi. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian, sekaligus bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Person Job Fit

(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005) menyatakan bahwa “*person job fit* adalah hubungan antara karakteristik seseorang dan orang-orang dari pekerjaan atau tugas yang dilakukan di tempat kerja”. Menurut (Lee, Reiche, & Song, 2010) mendefinisikan “*person job fit* menyangkut hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan tertentu”. Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* adalah kesesuaian antara karakteristik individu (mencakup kemampuan dan kebutuhan atau keinginan) terhadap karakteristik pekerjaan tertentu dan orang-orang dari pekerjaan atau tugas yang dilakukan ditempat kerja.

(Kristof-Brown et al., 2005) menyatakan bahwa ada dua dimensi *person job fit*, yaitu *Demands-Abilities Fit* :Tuntutan kemampuan yang sesuai, dimana pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan

karyawan sepadan dengan apa yang dibutuhkan pekerjaan.dan *Need-Supplies Fit* : Kedua dari *person job fit* terjadi ketika kebutuhan, keinginan, atau preferensi karyawan terpenuhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan.

Efikasi Diri

Menurut Stajkovic dan Luthans dalam Luthans (2006)“Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu”.

(Bandura, 1994) menyatakan bahwa “*self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang menjalankan pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka”.

Dengan kata lain, efikasi diri memfokuskan pada keyakinan bahwa dia mampu memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melakukan tugas untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk.

(Bandura, 1994, 2009) menyatakan bahwa ada empat sumber utama *self-efficacy* yaitu : *Mastery Experience* (Pengalaman Penguasaan), *Vicarious Experience* (Pengalaman Perwakilan), *Social Persuasion* dan *Physiological and Emotional states*.

Kinerja

Edison, (2017) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut (Benet-Zepf et al, 2018) menyatakan bahwa “Kinerja tenaga penjualan adalah pendorong utama kinerja organisasi penjualan, dan memerlukan penilaian perilaku orang penjualan berdasarkan kontribusinya terhadap tujuan organisasi”. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarannya persyaratan-persyaratan pekerjaan yang menjadi pendorong utama kinerja organisasi

penjualan dan memerlukan penilaian perilaku orang penjualan berdasarkan kontribusinya terhadap organisasi yang diukur selama periode waktu tertentu.

(Benet-Zepf et al., 2018) menyatakan kinerja tenaga penjual dikonseptualisasikan untuk memasukkan komponen perilaku dan hasil: *Behavior Performance* (Perilaku Kinerja) :Perilaku kinerja (atau peran perilaku kinerja) terdiri dari evaluasi berbagai kegiatan dan strategi yang dilakukan oleh tenaga penjualan ketika melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka, termasuk penjualan adaptif, kerja tim, presentasi penjualan, perencanaan penjualan, dan kegiatan pendukung penjualan. *Outcomes Performance* (Hasil Kerja) :Hasil kinerja adalah hasil dari kegiatan tenaga penjualan, yang sebagian besar dapat dikaitkan dengan mereka. Ukuran tradisional meliputi penjualan, pangsa pasar, akun baru, dan kepuasan pelanggan.

Kerangka Pemikiran

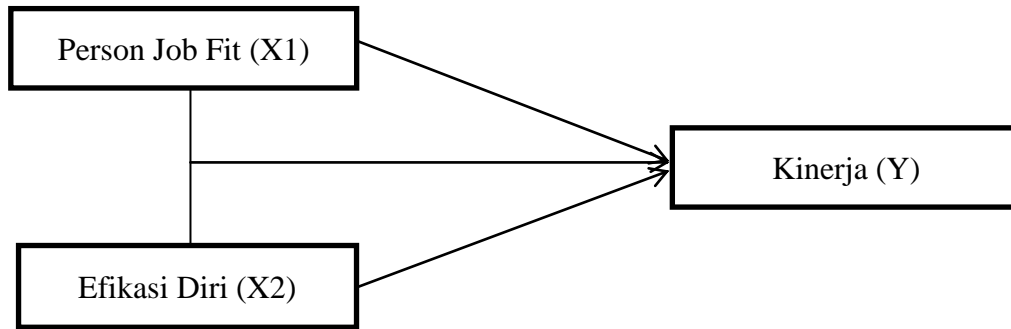
Pengaruh *person job fit* terhadap kinerja

Person job fit adalah kesesuaian antara karakteristik individu (mencakup kemampuan dan kebutuhan atau keinginan) terhadap karakteristik pekerjaan atau tugas yang dilakukan ditempat kerja. Dengan kata lain, *job fit* mencerminkan kesesuaian kemampuan individu dengan tugas yang diberikan perusahaan. Ketika suatu pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan, maka hasil yang akan dikeluarkan adalah kinerja yang berkualitas. Hal ini juga didukung pernyataan dalam jurnal (Deniz, Noyan, & Gülen, 2015) yang mengutip dari Robert dan Robbins (2004; Farooqui dan Nagendra, 2014) menyatakan bahwa “semakin baik seseorang

“Cocok” dengan pekerjaannya, semakin sedikit penyesuaian dan masalah kinerja terjadi”. Itu artinya, kecocokan antara orang dan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian-penelitian sebelumnya sudah membuktikan bahwa adanya pengaruh antara *person job fit* dengan kinerja (Yunita, Ayu, & Ristadewi, 2016), (June, Kheng, & Mahmood, 2017), (Hidayat, 2019) (darmawati dan Indartono, 2015), (Onwuchekwa, Udekwe, & Arachie, 2018), (Iqbal, 2012)

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa orang itu mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan cukup dan merupakan bagian penting dari control diri. Ketikas seseorang yakin akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan, maka kemungkinan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat berkualitas. Itu artinya efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh pernyataan (Robbins & Judge, 2015: 139) yang menyatakan bahwa “efikasi diri dapat menciptakan spiral positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja”. Didukung juga dengan pernyataan (Luthans, 2006: 337) yang menyatakan “efikasi memberikan kontribusi pada tingkat motivasi dan kinerja secara signifikan”. Penelitian-penelitian sebelumnya juga telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja (Adianita, Mujanah, & Candraningrat, 2017), (Ardi, Astuti, & Sulisty, 2017), (Ariyati, 2018), (Sari, 2016), (Eka, 2018)



Sumber : (June, Kheng, & Mahmood, 2017), (Hidayat, 2019) (Ariyati, 2018), (Sari, 2016)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Agen Asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon
2. H_2 : Di duga Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Agen Asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon
3. H_3 : Di duga *Person Job-Fit* dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Agen Asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Asosiatif. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja yang dibuktikan melalui pembuktian statistik.

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja serta dua variabel independen yaitu *person job fit* dan efikasi diri. Dimensi yang digunakan dalam variabel *person job fit* adalah 1) *Demands Ability Fit* dan 2) *Need Supplies Fit* (Kristof-Brown et al., 2005). Dimensi yang digunakan dalam variabel efikasi diri adalah 1) *Mastery*

Experience (Pengalaman Penguasaan), 2) *Vicarious Experience* (Pengalaman Perwakilan), 3) *Social Persuasion* dan 4) *Physiological and Emotional states*. Dimensi yang digunakan dalam variabel kinerja adalah : 1) *Behavior Performance* dan 2) *Outcomes Performance* (Benet-Zepf et al., 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon yang sekitar 175 responden. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling, karena pengambilan sampel diambil hanya pada agen asuransi. Berdasarkan jumlah populasi dibagikan agen asuransi yaitu 175 agen yang kemudian ditarik sampel dengan menggunakan rumus *slovin* dengan batas kesalahannya 10% maka didapat hasil untuk sampel penelitian sebanyak 63,63 yang dibulatkan menjadi 64 sampel.

Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh karakteristik responden yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2 Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Pria	36	56,3
	Wanita	28	43,8
Usia	<25 tahun	8	12,5
	25-35 tahun	41	64,1
	36-45 tahun	15	23,4
Pendidikan	SLTA	5	7,8
	Diploma	30	46,9
	Sarjana (S1)	29	45,3
	Sarjana (S2)	0	0,0
Masa kerja	<5 tahun	56	87,5
	5-10 tahun	8	12,5

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 56,2% dan sisanya adalah responden perempuan berjumlah 28 orang atau 43,8%, jumlah agen asuransi dengan kelompok usia <25 tahun sebanyak 8 orang atau 12,5%, sedangkan karyawan dengan kelompok usia 25-35 tahun sebanyak 41 orang atau 64,1%, karyawan yang masuk kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 15 orang atau 23,43%, responden yang berpendidikan SLTA

sebanyak 5 orang atau 7,8%, Diploma sejumlah 30 orang atau 46,9%, dan S1 sejumlah 29 orang atau 45,3%. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 56 orang atau 87,5%, dan untuk masa kerja responden 5-10 tahun sebanyak 8 orang atau 12,5%

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel *person job fit*, efikasi dan kinerja dalam tabel dibawah ini

Tabel 3. Hasil uji validitas instrumen

Person Job Fit		Efikasi Diri		Kinerja	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0,628	1	0,551	1	0,789
2	0,420	2	0,586	2	0,758
3	0,638	3	0,439	3	0,687
4	0,695	4	0,769	4	0,738
5	0,763	5	0,606	5	0,811
6	0,640	6	0,766	6	0,738
		7	0,573	7	0,717
		8	0,782	8	0,491
		9	0,680	9	0,620
		10	0,748		
		11	0,831		
		12	0,732		

Sumber : hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel

person Job fit valid, instrumen dalam variabel Efikasi diri valid dan instrumen variabel

kinerja agen adalah valid, karena memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, seluruh *r* hitung nilainya lebih besar dari 0,207.

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Reliability statistic

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Person Job Fit</i>	0,846	6
Efikasi Diri	0,920	12
Kinerja	0,916	9

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel *person job fit* adalah 0,846, nilai Cronbach's Alpha variabel efikasi diri adalah 0,920, nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja adalah 0,916, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut

adalah reliabel karena nilai Chronbach Alpha diatas 0,7.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.629	3.456

a. Predictors: (Constant), Efikasi diri, *person job fit*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja adalah 0.801, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja termasuk pada kategori kuat.

kinerja adalah 0.641, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja adalah 62,9%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Nilai koefisien determinasi variabel *person job fit* dan efikasi diri terhadap

Tabel 6. Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,977	2,830		1,405	,165
<i>Person Job Fit</i>	,534	,180	,317	2,964	,004
Efikasi Diri	,402	,079	,547	5,116	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Sig variabel *person job fit* adalah $0,004 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *person job fit* terhadap kinerja, selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel efikasi diri adalah $0,00 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai secara simultan, dapat dilihat dalam tabel ANOVA dibawah ini:

Tabel 7. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301,270	2	650,635	54,468	,000 ^b
	Residual	728,667	61	11,945		
	Total	2029,938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant). Efikasi Diri. *Person Job Fit*

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh *person job fit* terhadap kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis pertama yaitu mengenai variabel *person job fit* terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,964 > 1,669$ dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ yang artinya Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon. Hal ini dikarenakan *person job fit* sangat penting bagi agen asuransi. Dengan adanya kecocokan antara individu dengan pekerjaannya sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kualitas maupun kuantitas serta dapat meningkatkan kinerja agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yunita et al., 2016) dengan judul Pengaruh *Psychological Capital* dan

Personality-Job Fit pada Kinerja *Account Representative* Direktorat Jenderal Pajak “*Personality-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Account Representative* Direktorat Jenderal Pajak”. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Darmawati & Indartono, 2015) dengan judul Perbedaan Gender Pada Hubungan *Person Job Fit* dan *Organizational Fit* dengan Kinerja dan OCB yang menyatakan bahwa “*Person-Job Fit* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

Person job fit pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon perlu diperhatikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden dan diperoleh nilai rata-rata terendah pada pernyataan pada nomor 2 yang menunjukkan bahwa agen tidak memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis kedua yaitu mengenai variabel efikasi diri terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,116 > 1,669$ dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ yang artinya Ha diterima, hal ini menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang

Cirebon. Hal ini dikarenakan bahwa sikap percaya diri karyawan atas pekerjaannya (Efikasi Diri) sangat penting, dimana karyawan yakin bisa mengerjakan pekerjaan yang dibebankan organisasi kepada mereka demi tercapainya tujuan organisasi..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wastuti, 2018) dengan judul Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal yang menyatakan hasilnya bahwa “efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal”. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Rimper & Kawet, 2014) dengan judul Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Manado yang menyatakan bahwa “efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian (Hikmah & Susanta, 2018) pun turut mendukung dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan) yang menyatakan bahwa “*Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Efikasi diri agen asuransi pada PT. Asuransi Jiwasraya perlu diperbaiki. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden dan diperoleh nilai rata-rata terendah pada pernyataan nomor 8 yang menunjukkan bahwa agen tidak berusaha keras untuk berhasil melaksanakan pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) *person job fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 2) efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 3) *person job fit* dan efikasi diri dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turnnya kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas yang telah dikemukakan maka peneliti memberikan implikasi yang diharapkan dapat bermanfaat. Adapun implikasi penelitian sebagai berikut, Hasil penelitian mengenai variabel *person job fit* menunjukkan bahwa kecocokan antara individu dan pekerjaan pada PT. Asuransi Jiwasraya dalam kondisi baik, hanya terdapat beberapa instrumen yang perlu diperbaiki yaitu mengenai instrumen ke 2 dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,36 yang menunjukkan bahwa agen belum memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya. Hal ini berimplikasi bahwa nilai terendah pada variabel *person job fit* perlu diperbaiki dengan cara memberi pengetahuan mendalam tentang apa yang akan di kerjakan agen asuransi serta memberi pengetahuan secara mendetail lebih mengenai produk-produk asuransi yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya. Dengan adanya langkah tersebut, diharapkan hal tersebut bisa meningkatkan kinerja agen asuransi pada PT. Asuransi Jiwasraya.

Hasil penelitian mengenai variabel efikasi diri menunjukkan bahwa efikasi diri pada PT. Asuransi Jiwasraya dalam kondisi cukup baik, hanya terdapat beberapa instrumen yang perlu diperbaiki yaitu mengenai instrumen ke 8 dengan nilai rata-rata terendah yaitu 2,47 yang menunjukkan bahwa agen belum berusaha keras untuk berhasil melaksanakan pekerjaan. Hal ini berimplikasi bahwa nilai terendah pada variabel efikasi diri perlu diperbaiki dengan cara perusahaan harus bisa meyakinkan agen asuransi untuk berusaha lebih keras lagi untuk dapat berhasil melaksanakan pekerjaan dengan cara memberi motivasi lebih dengan metode pelatihan tertentu agar agen terbiasa menghadapi hal sulit dalam menjual produk asuransi. Dengan adanya langkah tersebut, diharapkan hal tersebut mampu meningkatkan kinerja agen asuransi pada PT. Asuransi Jiwasraya.

Hasil penelitian variabel *person job fit* dan efikasi diri secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya, dan masih perlu variabel-variabel lainnya untuk dapat melanjutkan penelitian berikutnya yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja agen asuransi pada PT. Asuransi Jiwasraya. Hasil penelitian tersebut selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, tentu penelitian memiliki keterbatasan-keterbatasan yang memerlukan perbaikan dipenelitian berikutnya. Adapun keterbatasan-keterbatasan penelitian ini yaitu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu *person job fit* dan efikasi diri, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi dan keterbatasan-keterbatasan, maka peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain variabel *person job fit dan efikasi diri*, agar penelitian berikutnya memiliki hasil yang inovatif dan dapat memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh *person job fit* dan efikasi diri terhadap kinerja dalam penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>
- Ariyati, L. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam. *Jurnal Equilibira*, 5(2), 1–9.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy I. Sources of Self-Efficacy Beliefs II. Efficacy-Mediated Processes III. Adaptive Benefits of Optimistic Self-Beliefs of Efficacy IV. Development and Exercise of Self-Efficacy Over the Lifespan. *Encyclopedia of Human Behaviour*, 4(1994), 71–81.
- Bandura, A. (2009). Self Efficacy in Changing societies. In A. Bandura (Ed.) (pp. 1–232). New York: Cambridge University Press.
- Benet-Zepf, A., Marin-Garcia, J. A., & Küster, I. (2018). Clustering the mediators between the sales control systems and the sales performance using the AMO model: A narrative systematic literature review. *Intangible Capital*, 14(3), 387–408. <https://doi.org/10.3926/ic.1222>
- darmawati, Arum dan Indartono, S. (2015). Perbedaan Gender Pada ubungan Person Job Fit dan Organizational Fit dengan Kinerja dan OCB. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 6–15.
- Deniz, N., Noyan, A., & Gülen, Ö. (2015). Linking person-job fit to job stress : The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.107>
- Edison, E. (2017). *manajemen sumber daya manusia strategi dari perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Eka, S. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah of FE*, 12(2), 30–40.
- Hidayat, A. S. (2019). The impact of coaching and person-job fit on self-efficacy and performance. In *Advances in Business, Management and Entrepreneurship: Proceedings of the 3rd Global Conference on Business Management & Entrepreneurship (GC-BME 3), 8 August 2018, Bandung, Indonesia* (p. 706). CRC Press.
- Hikmah, N., & Susanta, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy,

- Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Diponegoro Journal Of Social And Political*, 1–8.
- Iqbal, L. and N. (2012). The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523–530. <https://doi.org/10.5901/mjss.2012.v2n3>
- June, S., Kheng, Y. K., & Mahmood, R. (2017). Determining the Importance of Competency and Person-Job Fit for the Job Performance of Service SMEs Employees in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(10), 114–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n10p114>
- 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. *Personel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1097/00006454-198703000-00001>
- Lee, Y., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How Do Newcomers Fit In? The Dynamics between Person-Environment Fit and Social Capital across Cultures. *International Journal Of Cross Cultural Management*, 10, 153–174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Onwuchekwa, F. C., Udekwe, E. E., & Archie, A. E. (2018). Person Job Fit (Pjf) and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State. *Journal of Finance and Accounting*, 9(11), 153–161.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba*, 2(4), 413–423.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, E. M. (2016). Studi Pengaruh Perilaku Kepemimpinan , Efikasi Diri , Kepercayaan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Karyawan di Provinsi Banten. *Journal of Economics and Management*, 2(2), 278–296.
- Trilolita, V., Ardi, P., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal, 1(2), 35–42.
- Wibowo, P. D. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yunita, E., Ayu, I., & Ristadewi, A. (2016). Pengaruh Psychological Capital dan Personality-Job Fit pada Kinerja Account Representative Direktorat Jenderal Pajak. *Journal of Economics and Management*, 2(1), 1–24.