JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 November 2025 | **Revised:** 30 November 2025 | **Accepted:** 19 Desember 2025

Person Organization Fit Guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan

Irena Adelia[1], Tri Hardjanti Nugrahaningsih[2]
[1]Soegijapranata Catholic University, Semarang, Indonesia, mariairenaadelia@gmail.com
[2]Soegijapranata Catholic University, Semarang, Indonesia, harjanti@unika.ac.id

Corresponding Author: harjanti@unika.ac.id[2]

Abstract: *This study aims to determine the suitability of Core Values with individuals. With the suitability of the foundation's Core Values with Person Organization Fit, it can show that the values adopted by individuals are in line with the values of the organization. The research respondents were teachers at the Santa Maria Foundation in Pekalongan City. The data collection method used a questionnaire. The analysis tool used the HEXACO Personality Test which has been modified to suit the values of the foundation. These respondents used a saturated sample of 53 teachers at the foundation. The results of the study showed that there was a suitability of individuals and organizations. From the Respect value (62.26%) there were Honestly-Humility, Agreeableness and Conscientiousness. From the Caring value (67.92%) there were Emotionality, Extraversion, and Agreeableness. From the Lifelong Learner value (56.60%) there were Conscientiousness and Openness to Experience. This study can see that teachers carry out their duties not solely because of the demands of obligation but because there is a suitability between personal values that are in line with organizational culture.*

Keywords: *Person Organization Fit, HEXACO, Core Value*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian *Core Values* dengan individu. Dengan adanya kesesuaian *Core Values* yayasan dengan *Person Organization Fit* dapat menunjukkan nilai-nilai yang dianut oleh individu selaras dengan nilai-nilai organisasi. Responden penelitian adalah Guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan. Metode Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Alat analisis menggunakan HEXACO *Personality Test* yang sudah dimodifikasi menyesuaikan dengan nilai-nilai yayasan tersebut. Responden ini menggunakan sampel jenuh dengan 53 guru di yayasan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesesuaian individu dan organisasi. Dari nilai Hormat (62,26%) ada *Honestly-Humility, Agreeableness* dan *Conscientiousness*. Dari nilai Peduli (67,92%) ada *Emotionality, Extraversion,* dan *Agreeableness*. Dari nilai Pembelajar Seumur Hidup (56,60%) ada *Conscientiousness* dan *Openness to Experience.* Penelitian ini dapat melihat guru menjalankan tugasnya bukan semata-mata karena tuntutan kewajiban melainkan karena adanya kesesuaian antara nilai-nilai pribadi yang sejalan dengan budaya organisasi.

Kata Kunci: *Person Organization Fit, HEXACO, Core Value*

PENDAHULUAN

Kesesuaian individu dengan organisasi (*Person Organization Fit*) adalah suatu kondisi dimana terdapat kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan seseorang dengan karakteristik pribadinya. Menurut (Kristof-Brown et al., 2023) menegaskan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi terjadi ketika terdapat kecocokan nilai, tujuan, dan karakter antara keduanya. Seseorang yang dianggap "fit" dengan organisasi ketika nilai pribadinya sejalan dengan nilai yang dipegang dan dapat diterapkan dalam organisasi. Tingkat P-O Fit yang tinggi terbukti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan. *Person Organization Fit* ini memiliki faktor yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja di dalam lingkungan kerja, termasuk bidang pendidikan.

Beberapa penelitian (Ds et al., 2024, Fatimah et al, 2023; Prahara & Ariawan, 2023; Regen et al., 2023; Liu & Xie, 2023); Sayuga et al, 2023) menemukan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain (Hasibuan et. al., 2022; Winata & Suhana, 2023) menunjukkan bahwa *Person Organization Fi*t juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang merasa cocok dengan organisasinya akan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dan komitmen tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Kemudian penelitian oleh (Hadipranata et al., 2023) menemukan *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap motivasi guru dan karyawan. Selain itu kinerja karyawan juga dikaitkan dengan *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* ditemukan oleh Sari et al., (2025). Berbeda dengan penemuan yang diatas, penelitian Purbaningrum & Tjahjaningsih (2024) serta Dewi et al. (2024) yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menimbulkan peluang untuk *reviewer* kembali dan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa PO Fit berpengaruh penting bagi organisasi. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menemukan *Person Organization Fit* guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan, khususnya dengan melihat sejauh mana adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan *Core Values* organisasi. Harapannya dengan adanya penelitian ini akan menemukan kesesuaian antara individu dan organisasi dengan memiliki peranan yang penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja guru yang sesuai dengan nilai-nilai yayasan. Kesesuaian yang tinggi tidak hanya mendorong komitmen dan motivasi kerja, tetapi juga meningkatkan kinerja serta keterikatan emosional terhadap organisasi (Jufrizen et al. (2023); Kristof-Brown et al., 2023). Sebaliknya, apabila kesesuaian tersebut rendah, individu cenderung mengalami ketidakpuasan kerja, menurunnya loyalitas, serta rendahnya efektivitas kerja (Cable & DeRue, 2002)

Analisis kesesuaian individu dengan organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan alat tes kepribadian HEXACO. Model kepribadian ini menggambarkan enam dimensi utama dan setiap dimensinya menggambarkan aspek kepribadian yang penting dalam sosial maupun dunia kerja. Untuk meningkatkan efisiensi dalam penelitian, model HEXACO kemudian dikembangkan dalam versi ringkas dengan jumlah item yang lebih sedikit tetapi tetap mempertahankan keakuratan dalam hasil pengukuran (Ashton & Lee, 2009) Dengan menggunakan model HEXACO-60, peneliti dapat mengidentifikasi sejauh mana karakteristik kepribadian individu sesuai dengan nilai, budaya, dan kebutuhan organisasi. Salah satu keunggulan utama dari HEXACO-60 yaitu efisiensi dalam pengukurannya dengan jumlah item yang lebih sedikit dibandingkan dengan versi panjang, alat ini juga memiliki kualitas pengukuran sehingga sangat cocok dalam organisasi. Ada yang menunjukkan bahwa struktur enam dimensi kepribadian HEXACO tetap stabil di 18 negara dan 13 bahasa (García et al. (2022). Dengan adanya dimensi *Honesty-Humility* dianggap memiliki faktor yang baru dan

unik karena model ini berbeda, yang tidak memiliki dimensi seperti dalam model *big five* Hassan et al. (2023).

Selain dari itu, hubungan antara dimensi kepribadian HEXACO dan nilai-nilai organisasi menjadi penting untuk dikaji karena kepribadian individu dapat memengaruhi sejauh mana seseorang mampu menyesuaikan diri dengan budaya dan nilai inti organisasi. Sejumlah penelitian terbaru menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berkaitan erat dengan kesesuaian nilai dan perilaku kerja, terutama dalam organisasi pendidikan (Hassan et al., 2023; Tarigan & Fadillah, 2021). Tingkat kesesuaian nilai tidak hanya dipengaruhi oleh kepribadian individu, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti pemahaman terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, serta sejauh mana nilai-nilai yayasan yang diterapkan oleh guru-guru di sekolah. Faktor - faktor kontekstual tersebut dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kepribadian dengan *Person Organization Fit.*

Oleh karena itu, penting untuk menelaah hubungan antara karakteristik kepribadian guru dengan nilai inti yayasan secara lebih mendalam untuk mengetahui bagaimana kesesuaian nilai dapat terbentuk dan berdampak pada sikap maupun perilaku kerja. Penelitian ini berupaya dengan mengkaji kesesuaian nilai guru di Yayasan Santa Maria melalui pendekatan model kepribadian HEXACO-60 yang sudah dimodifikasi dengan nilai-nilai yayasan, untuk menilai integritas, kerjasama, kedisiplinan, dan keterbukaan terhadap pembelajaran yang menjadi bagian dari *Core Values* yayasan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan. Responden dalam penelitian ini adalah Guru KB, TK, SD, dan SMP sebanyak 53 orang yang diambil dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara langsung supaya peneliti dapat berinteraksi dan responden dapat menanyakan secara langsung dengan mudah dalam proses pengisian kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan tes kepribadian HEXACO-60 yang merupakan pengembangan dari model kepribadian *Big Five Personality Model*. Model HEXACO ini dikembangkan oleh Kibeom Lee dan Michael C. Ashton yang berasal dari profesor psikologi Kanada pada tahun 2000 yang berisikan enam dimensi utama yaitu *Honesty-Humility (H), Emotionality (E), Extraversion (X), Agreeableness (A), Conscientiousness (C),* dan *Openness to Experience (O)* yang memiliki 60 pernyataan (Ashton & Lee, 2009) Tes kepribadian HEXACO adalah salah satu alat tes kepribadian yang digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang dan tes ini belum cukup familiar di Indonesia (Tarigan & Fadillah (2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Budaya Organisasi

Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan memiliki *Core Values* yaitu Hormat, Peduli dan Pembelajar Seumur Hidup.

a. Hormat

Nilai Hormat diterapkan melalui sikap saling menghargai dan menjaga etika dalam berinteraksi. Penerapannya diwujudkan dengan menjunjung asas praduga tak bersalah, membiasakan diri untuk mengucapkan salam kepada semua orang, tidak menyela ketika orang lain sedang berbicara, serta menggunakan bahasa yang sopan dan benar dalam komunikasi sehari-hari. Pada nilai Hormat terdapat pada *Honesty-Humility, Agreeableness,* dan *Conscientiousness*.

Dalam sikap saling menghargai, menjaga etika dalam berinteraksi, menjunjung asas praduga tak bersalah itu masuk dalam *Honesty-Humility* karena mencerminkan kejujuran, kerendahan hati, serta integritas moral yang merupakan inti dari dimensi ini. Ada beberapa contoh pernyataan untuk *Honesty-Humility* pada hormat yaitu "saya tidak akan menerima hadiah atau imbalan dari orang tua murid demi nilai atau perlakuan

khusus." Pada pernyataan ini menunjukkan sikap jujur, adil, dan tidak memanfaatkan posisi sebagai guru untuk keuntungan pribadi. Guru yang memiliki tingkat *Honesty-Humility* tinggi akan menjunjung integritas dengan menolak hadiah atau imbalan yang dapat memengaruhi penilaian, sehingga tetap menghormati prinsip keadilan dan menjaga kepercayaan antara guru, siswa, dan orang tua.

Membiasakan diri untuk mengucapkan salam kepada semua orang dan tidak menyela ketika orang lain sedang bicara itu masuk dalam *Agreeableness* karena menunjukkan keramahan, kesopanan, empati, dan kemampuan mengendalikan diri dalam berinteraksi, yang merupakan ciri utama dari dimensi ini. Pernyataan *Agreeableness* pada hormat yaitu "saya mudah memaafkan siswa yang melakukan kesalahan." Hal ini menunjukkan sikap mudah memaafkan, tidak pendendam, dan mampu memahami kesalahan orang lain dengan empati. Guru yang memiliki *Agreeableness* tinggi cenderung menjaga hubungan harmonis dengan siswa serta menciptakan suasana belajar yang penuh pengertian dan saling menghormati.

Menggunakan bahasa yang sopan dan benar dalam komunikasi sehari-hari masuk dalam *Conscientiousness* karena mencerminkan kedisiplinan, kehati-hatian, dan tanggung jawab dalam bertutur kata, yang merupakan ciri dari dimensi ini. Dan pernyataan *Conscientiousness* pada hormat yaitu "saya berusaha mencapai target pembelajaran yang ditetapkan sekolah." Hal ini menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap tugas. Guru dengan tingkat *Conscientiousness* tinggi akan berusaha bekerja secara terencana dan tekun untuk mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan sekolah sebagai bentuk penghormatan terhadap profesi dan yayasan tempatnya bekerja. Dan menerapkan pada *Core Values* yayasan yang salah satunya hormat yaitu "dengan menggunakan bahasa yang sopan dan benar dalam komunikasi sehari-hari".

b. Peduli

Nilai Peduli juga menjadi aspek penting bagi para guru di yayasan ini. Bentuk penerapannya antara lain dengan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan sekolah, siap membantu rekan kerja maupun siswa tanpa diminta, melakukan pendampingan bagi anak berkebutuhan khusus, serta memberikan nasihat kepada siswa yang melakukan kesalahan secara pribadi dan tidak di depan umum, guna menjaga harga diri dan hubungan baik. Nilai peduli juga terdapat pada *Emotionality, Extraversion,* dan *Agreeableness* yang ada pada HEXACO *Personality Test.*

Melakukan pendampingan bagi anak berkebutuhan khusus itu masuk dalam *Emotionality* karena mencerminkan empati, kepekaan emosional, dan kepedulian terhadap kebutuhan orang lain yang merupakan ciri dari dimensi ini. Ada beberapa contoh pernyataan seperti pada dimensi *Emotionality* dalam nilai peduli itu "Saya berusaha melindungi siswa yang lemah atau sering dibully." Dalam hal ini menunjukkan bahwa empati, kepedulian, dan kepekaan terhadap kondisi emosional orang lain. Guru dengan *Emotionality* tinggi cenderung memiliki rasa kasih sayang yang kuat dan berusaha melindungi siswa yang lemah atau sering dibully sebagai wujud kepedulian dan tanggung jawab moral terhadap kesejahteraan siswa. Guru ini juga melakukan pendampingan bagi siswa-siswi nya supaya mereka nyaman pada sekolah ini terutama bagi yang memiliki berkebutuhan khusus. Maka dari itu kasih sayang sangat diperlukan baik itu sesama guru maupun kepada siswa.

Berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan sekolah itu masuk dalam *Extraversion* karena menunjukkan semangat, antusiasme, dan keterbukaan dalam berinteraksi sosial yang merupakan ciri dari dimensi ini. Contoh pernyataan pada *Extraversion* dalam nilai peduli yaitu "Saya merasa bersemangat ketika berada di tengah kegiatan sekolah," karena menunjukkan antusiasme, energi yang positif, dan keterlibatan terhadap kegiatan

yang tinggi. Guru dengan *Extraversion* tinggi merasa bersemangat ketika berada di tengah kegiatan sekolah dan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan tersebut. Hal ini menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan kerja serta keinginan untuk membangun hubungan yang harmonis dengan rekan guru, siswa, dan komunitas sekolah.

Siap membantu rekan kerja maupun siswa tanpa diminta, dan memberikan nasihat kepada siswa yang melakukan kesalahan secara pribadi dan tidak di depan umum masuk dalam dimensi *Agreeableness* karena menunjukkan empati, kebaikan hati, dan kepedulian terhadap perasaan orang lain yang merupakan ciri dari dimensi ini. Contoh pernyataan pada *Agreeableness* dalam nilai peduli yaitu "Saya lebih memilih menyelesaikan perbedaan pendapat dengan rekan kerja secara damai," dapat menunjukkan toleransi dan keharmonisan hubungan baik dengan rekan kerja maupun siswa. Guru dengan *Agreeableness* yang tinggi cenderung mengutamakan penyelesaian konflik secara damai, menjaga perasaan rekan kerja, serta berupaya mempertahankan suasana kerja yang harmonis sebagai bentuk kepedulian terhadap hubungan antaranggota di lingkungan sekolah.

c. Pembelajar Seumur Hidup

Nilai Pembelajar seumur hidup mencerminkan adanya budaya dan komunitas belajar yang aktif di lingkungan yayasan. Penerapannya terlihat melalui kegiatan komunitas belajar yang dilaksanakan setiap bulan, pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, serta semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri. Para guru juga menunjukkan keterbukaan dalam proses belajar, termasuk kesediaan untuk belajar dari rekan yang lebih muda, sebagai bentuk sikap rendah hati dan komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. Pada nilai Pembelajar Seumur Hidup masuk pada *Conscientiousness* dan *Openness to Experience.*

Kegiatan komunitas belajar yang dilaksanakan setiap bulan, pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dan kesediaan untuk belajar dari rekan yang lebih muda masuk dalam dimensi *Conscientiousness* karena mencerminkan tanggung jawab, ketekunan, dan komitmen untuk terus mengembangkan diri yang merupakan ciri dalam dimensi ini. Salah satu pernyataan pada *Conscientiousness* dalam nilai Pembelajar Seumur Hidup yaitu "Saya berusaha konsisten dalam mengembangkan kemampuan mengajar saya," dengan menunjukkan ketekunan, tanggung jawab dan komitmen terhadap peningkatan diri sendiri. Guru dengan *Conscientiousness* tinggi itu berusaha konsisten dalam mengembangkan kemampuan mengajarnya melalui partisipasi dalam kegiatan komunitas belajar bulanan, mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, serta menunjukkan dedikasi terhadap pengembangan yang profesional secara berkelanjutan.

Semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri dan kesediaan untuk belajar dari rekan yang lebih muda masuk dalam dimensi *Openness to Experience* karena ingin menunjukkan rasa ingin tahu, keterbukaan terhadap ide baru, dan penerimaan terhadap pengalaman belajar yang berbeda yang merupakan ciri dalam dimensi ini. Dan pada dimensi *Openness to Experience* dalam nilai Pembelajar Seumur Hidup yaitu "Saya merasa belajar itu penting sepanjang hidup, baik untuk saya maupun siswa," karena dengan menunjukkan sikap terbuka terhadap pengetahuan baru, ide-ide baru, dan pengalaman belajar yang beragam. Guru dengan *Openness to Experience* tinggi memiliki pandangan bahwa belajar merupakan proses yang penting sepanjang hidup, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi siswa, sebagai upaya untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan perubahan zaman.

Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi seluruh anggota yayasan, terutama para guru, dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan sekolah. Berdasarkan ketiga nilai *Core Values* tersebut, penerapannya dapat dimasukkan dengan konsep HEXACO *Personality.*

Melalui pendekatan ini, setiap nilai inti dapat dipahami lebih dalam dengan mengaitkannya pada dimensi kepribadian yang relevan. Menurut Robbins & Judge (2024), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.

Analisis Individu

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 53 guru di Yayasan Santa Maria, dapat diperoleh gambaran kepribadian berdasarkan enam dimensi dari HEXACO-60 *Personality Inventory* yang dikembangkan oleh Ashton dan Lee. Model HEXACO-60 ini merupakan versi singkat dari HEXACO *Personality Inventory-Revised* (HEXACO PI-R) yang terdiri dari 60 butir pernyataan yang mengukur enam dimensi utama kepribadian, yaitu *Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness,* dan *Openness to Experience* Ashton & Lee (2009). Setiap dimensi dapat mencerminkan kecenderungan dasar individu dalam berpikir, bersikap dan berperilaku. Ada 6 dimensi dari HEXACO yaitu

a. *Honesty-Humility* (H)

Individu dengan skor Kejujuran-Kerendahan Hati yang sangat tinggi cenderung menjauhi tindakan manipulatif untuk memperoleh keuntungan pribadi, memiliki sedikit dorongan untuk melanggar aturan, tidak terlalu tertarik pada kekayaan maupun kemewahan, serta tidak merasa berhak atas status sosial yang tinggi. Sebaliknya, individu dengan skor yang sangat rendah pada dimensi ini biasanya lebih mudah memuji atau menyanjung orang lain demi kepentingan diri sendiri, cenderung melanggar aturan untuk memperoleh keuntungan pribadi, berorientasi pada materi, dan memiliki rasa penting diri yang tinggi Ashton & Lee (2009).

Berdasarkan dengan hasil menunjukkan 45 kuesioner dengan skor sangat tinggi dan 8 skor tinggi (kuesioner 3, 27, 34, 42, 43, 47, 48 dan 53) dengan jumlah keseluruhan 53 kuesioner. Kita lihat bahwa sebagian besar guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan ini memiliki tingkat kejujuran dan kerendahan hati yang sangat baik. Guru yang memiliki tingkat *Honesty-Humility* tinggi cenderung bekerja dengan niat tulus, menjunjung etika profesi, serta tidak memanfaatkan posisinya untuk keuntungan pribadi. Sikap tersebut selaras dengan budaya organisasi Yayasan Santa Maria yang menanamkan nilai *Hormat* dalam setiap tindakan, seperti bersikap sopan, menghargai sesama, dan menjaga kepercayaan antara guru, siswa, serta orang tua.

Kita dapat simpulkan bahwa dimensi *Honesty-Humility* berperan penting dalam memperkuat *Person Organization Fit* di lingkungan yayasan, karena mencerminkan keselarasan antara karakter pribadi guru dan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

b. *Emotionality* (E)

Individu dengan skor sangat tinggi pada dimensi Emosionalitas cenderung mudah merasa takut terhadap ancaman fisik, mengalami kecemasan saat menghadapi tekanan hidup, membutuhkan dukungan emosional dari orang lain, serta memiliki empati dan ikatan emosional yang kuat dengan sesama. Sebaliknya, individu dengan skor sangat rendah menunjukkan ketenangan dalam menghadapi risiko fisik, jarang merasa cemas meski berada dalam situasi sulit, kurang membutuhkan dukungan emosional, dan memiliki hubungan emosional yang lebih dingin atau terpisah dari orang lain Ashton & Lee (2009).

Berdasarkan dengan hasil menunjukkan 38 kuesioner pada kategori tinggi dan 15 (kuesioner 4, 7, 10, 12, 13, 15, 18, 22, 23, 24, 26, 31, 32, 36, 40) pada kategori sangat tinggi dengan jumlah keseluruhan yaitu 53 kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan memiliki tingkat *Emotionality* yang tinggi yang memiliki arti bahwa para guru memiliki empati yang kuat, kepekaan terhadap perasaan orang lain, serta kepedulian terhadap kesejahteraan siswa dan rekan kerja. Dengan ini sejalan dengan nilai inti yayasan yaitu *Peduli*, yang

menekankan pentingnya kasih sayang, empati, dan perhatian terhadap sesama. Guru yang memiliki tingkat *Emotionality* tinggi akan lebih peka terhadap kebutuhan emosional siswa, terutama mereka yang menghadapi kesulitan belajar atau memiliki kebutuhan khusus. Selain itu, mereka juga cenderung mendukung rekan kerja secara emosional dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Tingginya skor *Emotionality* pada guru menunjukkan adanya kesesuaian (*Person Organization Fit*) antara kepribadian individu dan budaya organisasi yang menumbuhkan kepedulian, empati, serta semangat untuk saling membantu di lingkungan Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan.

c. *Extraversion* (X)

Seseorang dengan skor sangat tinggi pada dimensi Ekstraversi biasanya memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri, percaya diri saat berbicara di depan umum atau memimpin, senang berinteraksi sosial, serta sering merasa antusias dan berenergi positif. Sebaliknya, individu dengan skor sangat rendah pada skala ini cenderung menganggap dirinya tidak menonjol, merasa tidak nyaman saat menjadi pusat perhatian, kurang tertarik pada kegiatan sosial, dan memiliki tingkat semangat serta optimisme yang rendah Ashton & Lee (2009).

Berdasarkan dengan hasil menunjukkan 25 kuesioner pada kategori sangat tinggi, 25 kuesioner pada kategori tinggi dan 3 (kuesioner 14, 34 dan 42) pada kategori rendah dengan jumlah keseluruhan yaitu 53 kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan memiliki tingkat *Extraversion* yang tinggi. Artinya, guru-guru di lingkungan yayasan memiliki semangat positif, antusiasme tinggi, serta keterbukaan dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, maupun masyarakat sekolah. dengan nilai inti *Peduli*, di mana para guru menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah dan membangun hubungan sosial yang harmonis. Guru dengan *Extraversion* tinggi umumnya berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti rapat, pelatihan, maupun kegiatan ekstrakurikuler, serta mampu menularkan energi positif kepada lingkungan sekitarnya.

Tingginya tingkat *Extraversion* pada para guru menunjukkan adanya kesesuaian (*Person Organization Fit*) antara kepribadian individu dan budaya organisasi yang menekankan semangat kebersamaan, kepedulian sosial, serta partisipasi aktif dalam kehidupan sekolah di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan.

d. *Agreeableness* (A)

Individu dengan skor sangat tinggi dalam Keramahan cenderung mudah memaafkan kesalahan orang lain, tidak mudah menghakimi, bersikap kooperatif dan terbuka terhadap kompromi, serta mampu mengendalikan emosi dengan baik. Sebaliknya, mereka yang memiliki skor sangat rendah sering menyimpan dendam, bersikap kritis terhadap kekurangan orang lain, keras kepala dalam mempertahankan pendapat, dan mudah marah saat merasa diperlakukan tidak adil. Berdasarkan dengan hasil menunjukkan hasil tinggi, dengan 27 guru berkategori tinggi dan 26 guru sangat tinggi.

Berdasarkan dengan hasil menunjukkan 27 kuesioner dengan skor tinggi dan 26 skor sangat tinggi (kuesioner 5, 6, 7. 8, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 39, dan 40) dengan jumlah keseluruhan 53 kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan memiliki tingkat *Agreeableness* yang tinggi, yang berarti mereka memiliki sifat ramah, sabar, serta mampu menjaga hubungan baik dengan sesama. Adanya kesesuaian (*Person Organization Fit*) antara kepribadian guru dan nilai inti organisasi, terutama pada nilai *Hormat* dan *Peduli*. Dalam praktiknya, guru dengan tingkat *Agreeableness* tinggi lebih mudah memaafkan kesalahan siswa, bersikap sabar dalam mendidik, serta menyelesaikan perbedaan pendapat dengan rekan kerja secara damai. Sikap ini sejalan

dengan budaya organisasi Yayasan Santa Maria yang menekankan pentingnya keharmonisan, saling menghargai, dan kerja sama antaranggota komunitas sekolah.

Tingginya skor *Agreeableness* menunjukkan bahwa para guru memiliki kepribadian yang selaras dengan nilai-nilai organisasi, sehingga memperkuat *Person Organization Fit* dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, serta berlandaskan rasa saling menghormati dan kepedulian.

e. *Conscientiousness* (C)

Orang dengan skor sangat tinggi pada dimensi Kehati-hatian biasanya terorganisir dalam mengatur waktu dan lingkungan, disiplin dalam mencapai tujuan, teliti serta berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dan berhati-hati dalam mengambil keputusan. Sebaliknya, mereka dengan skor sangat rendah cenderung tidak teratur, menghindari tanggung jawab yang sulit, kurang memperhatikan ketepatan dalam pekerjaan, dan kerap membuat keputusan secara spontan tanpa banyak pertimbangan.

Berdasarkan dengan hasil menunjukkan 27 kuesioner dengan skor sangat tinggi dan 26 skor tinggi (kuesioner 3, 4, 8, 14, 20, 24, 25, 28, 30, 31, 32, 34, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52 dan 53) dengan jumlah keseluruhan 53 kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan memiliki tingkat *Conscientiousness* yang sangat tinggi. Guru yang memiliki *Conscientiousness* tinggi cenderung menunjukkan perilaku seperti mengikuti pelatihan secara konsisten, aktif dalam komunitas belajar, serta berusaha meningkatkan kualitas pengajaran melalui refleksi dan perbaikan diri. Hal ini sejalan dengan pernyataan pada nilai *Hormat* dan *Pembelajar Seumur Hidup*.

Tingginya skor *Conscientiousness* pada guru menunjukkan adanya *Person Organization Fit* yang kuat antara kepribadian individu dan nilai organisasi. Kesesuaian ini memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada tanggung jawab, kedisiplinan, serta pembelajaran berkelanjutan di lingkungan Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan.

f. *Openness to Experience* (O)

Individu dengan skor sangat tinggi pada skala ini memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni dan keindahan alam, rasa ingin tahu yang besar terhadap berbagai bidang, imajinasi yang aktif, dan ketertarikan terhadap ide-ide atau orang yang tidak biasa. Sebaliknya, individu dengan skor sangat rendah biasanya kurang menghargai karya seni, memiliki rasa ingin tahu yang terbatas, enggan terlibat dalam aktivitas kreatif, dan tidak tertarik pada gagasan yang dianggap aneh atau tidak konvensional.

Berdasarkan dengan hasil menunjukkan 31 kuesioner dengan skor tinggi dan 22 skor sangat tinggi (kuesioner 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 36, 40 dan 45) dengan jumlah keseluruhan 53 kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan memiliki tingkat keterbukaan terhadap pengalaman yang tinggi. Hal ini sejalan dengan nilai inti organisasi *Pembelajar Seumur Hidup*, yang menekankan pentingnya pengembangan diri secara berkelanjutan melalui kegiatan seperti komunitas belajar bulanan, pelatihan peningkatan kompetensi guru, serta komitmen terhadap profesionalisme berkelanjutan.

Tingginya skor *Openness to Experience* menunjukkan adanya *Person Organization Fit* yang kuat antara kepribadian guru dan nilai-nilai Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan. Keterbukaan terhadap pembelajaran dan inovasi menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran seumur hidup dan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian guru di Yayasan Santa Maria secara umum berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi dalam

semua dimensi HEXACO. Profil kepribadian guru Yayasan Santa Maria didominasi oleh karakter jujur, bertanggung jawab, disiplin, dan rendah hati. Tingginya skor *Honesty-Humility* menggambarkan nilai moral dan spiritual yang kuat, selaras dengan budaya kerja sekolah berbasis nilai Katolik. Sementara itu, *Conscientiousness* yang tinggi menunjukkan etos kerja yang teratur dan komitmen terhadap tanggung jawab.

Analisis Kesesuaian Individu dan Organisasi (*Person Organization Fit*)

Analisis ini untuk melihat kesesuaian *Person Organization Fit* guru di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan.

a. Nilai Hormat memperoleh skor total tertinggi dengan dominasi kategori sangat tinggi (33 sangat tinggi dan 20 tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki sikap menghargai sesama, bersikap sopan, serta mampu menjadi teladan bagi lingkungan sekitar. Nilai ini menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang harmonis dan penuh rasa saling menghormati di lingkungan sekolah.
b. Nilai Peduli menunjukkan skor tinggi (36 tinggi dan 17 sangat tinggi) dengan total yang sama, yaitu 53. Hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki empati dan kepedulian yang kuat terhadap siswa, rekan kerja, maupun lingkungan sekolah. Kepedulian ini tercermin melalui perhatian terhadap kebutuhan peserta didik, serta tanggung jawab terhadap lingkungan sekitar. Nilai peduli menjadi cerminan semangat pelayanan dan kasih yang menjadi karakter khas lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai kemanusiaan.
c. Nilai Pembelajar Seumur Hidup juga berada pada kategori tinggi (30 tinggi dan 23 sangat tinggi) dengan total 53. Hasil ini menggambarkan bahwa guru memiliki komitmen tinggi untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan. Nilai ini menunjukkan adanya semangat pembaruan dan keterbukaan terhadap pengetahuan baru, yang sejalan dengan tuntutan profesionalisme guru dalam menghadapi perkembangan zaman dan kebutuhan pendidikan modern.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa para guru di lingkungan Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan telah menghayati dan menerapkan nilai-nilai organisasi secara konsisten. Dominannya nilai *hormat* sebagai aspek paling menonjol memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang berakar pada sikap saling menghargai menjadi dasar kuat dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, saling menghargai, bersikap sopan, berorientasi pada pembelajaran sepanjang hayat serta dapat menjadi teladan dalam interaksi di lingkungan sekolah. Nilai ini berperan penting dalam membangun suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Sikap hormat ini Menurut Schneider (2023), kesesuaian nilai organisasi dengan nilai pribadi akan memperkuat komitmen dan loyalitas pegawai. Dalam sekolah, hal ini berarti guru bekerja tidak semata karena kewajiban, tetapi karena nilai pribadinya sejalan dengan budaya sekolah. Kepribadian seseorang berperan penting dalam berbagai aspek kehidupannya dan individu yang memiliki kepribadiannya cenderung memiliki rasa cinta yang lebih besar terhadap pekerjaannya Sugianto & Nugrahaningsih, (2024). Kesesuaian ini berpotensi memperkuat komitmen, meningkatkan kepuasan kerja serta mendukung efektivitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya di lingkungan Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan.

KESIMPULAN

Person Organization Fit guru dapat meliputi budaya organisasi, kesesuaian individu dan kesesuaian individu dan organisasi (*Person Organization Fit*). Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesesuaian *Core Values* di Yayasan Santa Maria Kota Pekalongan dengan *Person Organization Fit*. Jika tidak ada kesesuaian maka akan terjadi kesulitan dalam mengajar karena nilai-nilai ini sangat penting untuk menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan sekolah, maka dari itu perlu adanya nilai yang penting dalam dimensi kepribadian yang relevan menggunakan tes HEXACO. Ada beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yaitu

pertama, peneliti berikutnya disarankan untuk dapat memperluas objek penelitian dengan cangkupan yang lebih luas mengenai penerapan *Person Organization Fit.* Kedua, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menambah variabel seperti *Person Job Fit* untuk melihat keterkaitan antara kesesuaian individu, pekerjaan dan organisasi.

REFERENSI

Ashton, M. C. & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: *A Short Measure of the Major Dimensions of Personality. Journal of Personality Assessment,* 91(4), 340–345. https://doi.org/10.1080/00223890902935878

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). *The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. Journal of Applied Psychology,* 87 (5), 875–884. https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875

Dewi, K. A. S., Gama, A. W. S., & Agung, A. A. P. (2024). *The Impact Competence and Person-Organization Fit (Po-Fit) on Performance Through Organizational Commitment Mediation. Futurity Economics & Law*, 4(4), 204-218. https://doi.org/10.57125/FEL2024.12.25.12

DS, Nurhayati., Liswandi, L., & Hendrian H. (2024). Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan dan Ruang Laut). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI),* 5 (6), 708–721. https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6.2545

Fatimah, S., Nurbaiti, & Harahap, R. D. (2023). Pengaruh *Person–Organization Fit* (PO-Fit) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. *COMMODITY : Jurnal Perbankan dan Keuangan Islam,* 02 (01), 11–30. https://doi.org/10.56997/commodity.v2i1.913

García, L. F., Aluja, A., Rossier, J., Ostendorf, F., Glicksohn, J., Oumar, B., Bellaj, T., Ruch, W., Wang, W., Kövi, Z., Ścigała, D., Čekrlija, Đ., Stivers, A. W., Di Blas, L., Valdivia, M., Ben Jemaa, S., Atitsogbe, K. A., & Hansenne, M. (2021). *Exploring the stability of* HEXACO-60 *structure and the association of gender, age, and social position with personality traits across 18 countries. Journal of Personality,* 89(2), 256-276. https://doi.org/10.1111/jopy.12664

Hadipranata, Q. A. C., Nurwahyudi, M. R. & Ambara, E. (2023). Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di MAN 3 Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3 (4), 1371–1385. https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i4.859

Hasibuan, H. R., Imelda, A., & Pentana, S. (2022). Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person-Organization Fit* terhadap OCB Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Pegawai PPKS. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Keuangan*, 2 (1), 01–15.

Hassan, S., Malik, M. F., Raza, S., Suhardi, M., & Merdiani, W. (2023). *Personality and Humbleness: The Role of the HEXACO Model of Personality in Development of Humble Leaders*. *SAGE Open,* 1-13. https://doi.org/10.1177/21582440231216172

Jufrizen, J., Khair, H., Siregar, A. P. W., & Hawariyuni, W. (2023). *Person-Organization Fit and Employee Performance: Mediation Role Job Satisfaction and Organizational Commitment. Jurnal Organisasi dan Manajemen*, *19*(2), 360–378. https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.5861.2023

Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). *Person-Organization Fit Theory and Research: Conundrums, Conclusions, and Calls to Action. Personnel Psychology*, 76 (2), 375–412. https://doi.org/10.1111/peps.12581

Liu, X., & Xie, C. P. (2023). *How Person–Organization Fit Impacts Work Performance: Evidence from Researchers in Ten Countries during the COVID-19. Sustainability,* 15(13), 1-18. https://doi.org/10.3390/su15139866

Prahara, S. & Ariawan (2023). Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan,* 10 (2), 83–94. https://doi.org/10.56015/gjikplp.v10i2.127

Purbaningrum, N. W., & Tjahjaningsih, E. (2024). *The Effect of Person-Organization Fit and Person Job Fit on Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics* (IIJSE), 7 (3), 5218–5237. https://doi.org/10.31538/iijse.v7i3.5461

Regen, R., Syahril, R. R., Maha, A. D. S., Lukiawati, E., & Siliswati (2023). *The Affect of Person-Organizational Fit, Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior toward Police Performance in Kerinci. Enruchment: Journal of Management,* 13 (1), 418-427. https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1269

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th Global ed.). *Pearson Education Limited.*

Sari, U. T., Sari, N. P. & Manggala, S. (2025). Analisis Pengaruh *Person-Organization Fit* dan *Person-Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen,* 20 (02), 31-42. https://doi.org/10.33369/insight.20.2.31.42

Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2023). Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi,* 7(2), 145-164. https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772

Sugianto, T. E., & Nugrahaningsih, T. H. (2023). *Person Career Fit:* Kesesuaian Kepribadian Dengan Pilihan Karir Menggunakan *DISC Personality Test*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6(3), 427-436. https://doi.org/10.52643/jam.v.14i4.4018

Tarigan, M., & Fadillah, F. (2021). Uji Validitas Eksternal Tes Kepribadian HEXACO-60. *INTUISI Jurnal Psikologi Ilmiah, 13 (1). https://doi.org/10.15294/intuisi.v13i1.28408*

Winata, D. P. & Suhana (2023). Pengaruh *Person Organization Fit* dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Cahaya MANDALIKA,* 598-607. https://doi.org/10.36312/jcm.v4i3.1871