

**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI, IKLIM ORGANISASI, DAN
PERSON ORGANIZATION FIT (POF) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DOS COFFEE SURABAYA**

M. Andhika Nur Badri Al-Khumaidi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Andhikanurbadri789@gmail.com

I. D. Ketut Raka Ardiana
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
ardiana@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of technology utilization, organizational climate, and person organization fit (POF) on employee performance at DOS Coffee Surabaya. The background of the research is based on the increasing dynamics of the Coffee shop industry, which require organizations to optimize internal factors to improve productivity and work effectiveness. This study uses a quantitative approach with a survey method, where the entire population of 50 employees was used as a sample through a saturated sampling technique. Data collection was carried out using a Likert-scale questionnaire designed based on indicators of each variable, then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that technology utilization has a positive and significant effect on employee performance, emphasizing the importance of using technology to accelerate work processes and increase efficiency. Organizational climate It is also proven to have a positive and significant effect, indicating that a conducive work environment and effective communication can enhance employee motivation and productivity.

Keywords: *Technology Utilization, Organizational Climate, Person Organization Fit (POF), Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri kedai kopi di Indonesia telah mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data dari Asosiasi Kopi Spesialti Indonesia (AKSI), jumlah kedai kopi di Indonesia meningkat hampir dua kali lipat dari tahun 2017 hingga 2022, dipicu oleh meningkatnya minat masyarakat terhadap budaya ngopi dan tempat nongkrong. Surabaya, sebagai kota metropolitan kedua setelah Jakarta, tidak terkecuali mengalami perkembangan ini, dengan banyaknya kedai kopi bermunculan, termasuk salah satunya adalah DOS *Coffee*. Kedai ini menghadirkan berbagai varian kopi dengan konsep yang menarik serta fasilitas nyaman bagi konsumennya. Sebagai bagian dari sektor jasa, salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan DOS *Coffee* dalam bersaing adalah pemanfaatan teknologi. Pemanfaatan teknologi merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian Aminah, (2021: 293), pemanfaatan teknologi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, karena teknologi dapat mempercepat proses kerja dan meminimalisir kesalahan manusia.

Iklim organisasi juga menjadi faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi mencerminkan suasana dan pola interaksi yang terjadi di tempat kerja yang berlangsung secara relatif terus-menerus dan memengaruhi kinerja karyawan Kurniawati, (2018: 245). Definisi lain menurut Saraswati, (2025 : 940) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan terbentuk melalui kegiatan di organisasi tersebut. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Coffeeshop*, yang menarik adalah kinerja karyawan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan, artinya iklim organisasi meningkatkan kinerja karyawan, dan iklim organisasi ini kemudian berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, iklim organisasi secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kinerja mereka. Saraswati, (2025 : 945). *Person Organization Fit (POF)* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja ini kemudian berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, POF secara tidak langsung mendukung kinerja dan keberlangsungan karyawan di *Coffeeshop* karena karyawan yang merasa cocok dengan nilai dan budaya organisasi cenderung lebih puas, loyal, dan berkomitmen (Dewi, 2021 : 242). *Person Organization Fit (POF)* juga merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ovianti, (2025 : 637) *Person Organization Fit (POF) personality*, aksesibilitas, serta lingkungan sekitar merupakan beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh studi dari Ananda, (2022 : 135) yang menunjukkan bahwa dengan *Person Organization Fit (POF)* yang baik dapat meningkatkan kunjungan konsumen karena merasa nyaman dan aman.

DOS *Coffee* yang terletak di bagian timur kota Surabaya memiliki keuntungan dari segi *Person Organization Fit (POF)*, namun perlu diteliti apakah *Person Organization Fit (POF)* tersebut cukup memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian yang mengulas, secara individual mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi, iklim organisasi, dan *Person Organization Fit (POF)* terhadap kinerja karyawan, penelitian yang mengombinasikan ketiga variabel ini secara simultan masih terbatas, terutama di konteks industri kedai kopi di Surabaya. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah dipaparkan di atas, peneliti berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi, iklim organisasi, dan *Person Organization Fit (POF)* terhadap kinerja karyawan berpotensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bagaimana ketiga variabel ini berinteraksi dan berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di DOS *Coffee* Surabaya masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

B. TINJAUAN PUSTAKA

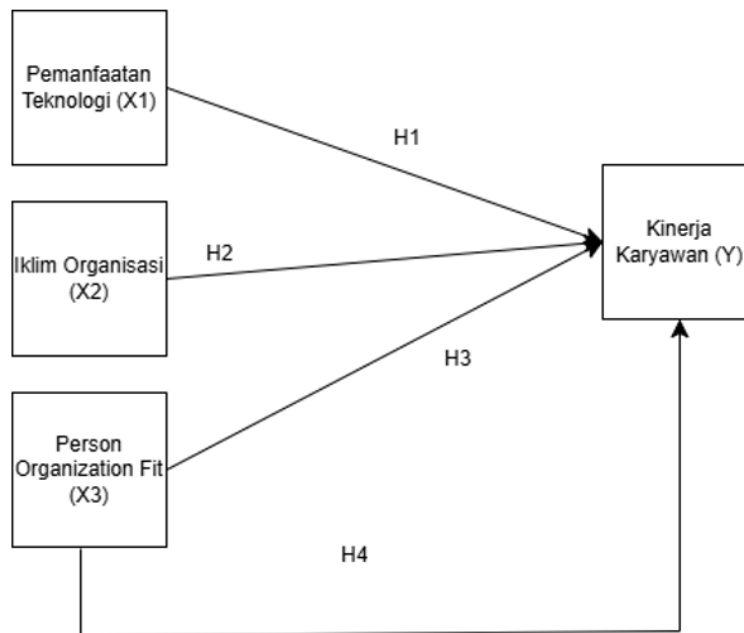
Pemanfaatan Teknologi terhadap kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai penerapan dan penggunaan teknologi tepat guna dalam menunjang dan meningkatkan produktivitas, efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Teknologi berperan sebagai alat bantu yang

memfasilitasi proses kerja karyawan sehingga pencapaian target kerja lebih optimal dan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik. Anjani, (2021 : 16). Pemanfaatan teknologi didefinisikan sebagai tingkat penggunaan dan integrasi teknologi dan digital dalam mendukung pelaksanaan tugas kerja sehingga mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja karyawan. Pemanfaatan teknologi yang tepat memungkinkan proses kerja menjadi lebih cepat, akurat, dan terkoordinasi, serta mengurangi kesalahan operasional. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa teknologi berperan sebagai enabler produktivitas dengan menyediakan sistem otomatisasi, akses data real-time, dan dukungan pengambilan keputusan yang lebih baik (Putri, 2022).

Iklim organisasi adalah kondisi atau suasana lingkungan internal yang dirasakan oleh anggota organisasi dan memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi terbentuk dari interaksi sosial, struktur, kebijakan, dan budaya yang mengelilingi aktivitas kerja dalam organisasi. Kurniawati, (2018 : 244). Iklim Organisasi Adalah lingkungan kerja internal yang mencakup pola komunikasi, dukungan pimpinan, sistem penghargaan, dan hubungan antarindividu dalam organisasi. Iklim organisasi yang positif menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Putri, 2022).

Person-Organization Fit adalah kesesuaian antara nilai-nilai, tujuan, kebutuhan, dan karakteristik individu dengan nilai-nilai, tujuan, budaya, dan karakteristik organisasi. Hal ini mencerminkan seberapa cocok seorang individu dalam hal kepribadian dan nilai-nilai dengan organisasi tempat ia bekerja, yang berdampak pada komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku kerja karyawan (Asri, 2023). *Person Organization Fit (POF)* didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan nilai serta budaya organisasi. Kesesuaian ini menciptakan keselarasan psikologis yang mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja positif dan berkontribusi secara optimal terhadap organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan. Saraswati, (2025 : 948) menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat di mana seorang karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Prestasi kerja sebagai hasil kerja seseorang berdasarkan tugas, pengalaman, dan kesungguhan dalam waktu tertentu. Kinerja tidak hanya diukur secara kuantitatif tetapi juga kualitatif sesuai tuntutan pekerjaan (Hasibuan, 2018: 15). kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual dan organisasi, termasuk pemanfaatan teknologi, iklim organisasi, dan kesesuaian individu dengan organisasi (Son, 2024).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1: Pemanfaatan Teknologi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
H2: Iklim Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
H3: *Person Organization Fit (POF)* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
H4: Pemanfaatan Teknologi, Iklim Organisasi, dan *Person Organization Fit (POF)* Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menginvestigasi analisis pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Iklim Organisasi, dan *Person Organization Fit (POF)* Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja karyawan DOS *Coffee*. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik melalui penggunaan kuesioner yang tersebar luas kepada responden yang mewakili target pasar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September hingga Oktober 2025 tepatnya di DOS *Coffee* Surabaya yang berlokasi di Jl. Barata Jaya XVII No. 49, Kec. Gubeng, Surabaya, Jawa Timur. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi objek penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel Pemanfaatan Teknologi, Iklim Organisasi, dan *Person Organization Fit (POF)*, serta Kinerja Karyawan. Penggunaan data primer bertujuan agar peneliti memperoleh informasi faktual sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,413	0,273	Valid
X1.2	0,519	0,273	Valid
X1.3	0,615	0,273	Valid
X1.4	0,550	0,273	Valid
X1.5	0,688	0,273	Valid
X1.6	0,596	0,273	Valid
X1.7	0,662	0,273	Valid
X1.8	0,657	0,273	Valid
X1.9	0,661	0,273	Valid
X1.10	0,627	0,273	Valid
X1.11	0,733	0,273	Valid
X1.12	0,650	0,273	Valid
X1.13	0,747	0,273	Valid
X1.14	0,721	0,273	Valid
X1.15	0,771	0,273	Valid
X1.16	0,667	0,273	Valid
X1.17	0,726	0,273	Valid
X1.18	0,635	0,273	Valid
X1.19	0,557	0,273	Valid
X1.20	0,679	0,273	Valid
X1.21	0,577	0,273	Valid
X1.22	0,619	0,273	Valid
X2.1	0,736	0,273	Valid
X2.2	0,765	0,273	Valid
X2.3	0,792	0,273	Valid
X2.4	0,732	0,273	Valid
X2.5	0,714	0,273	Valid
X2.6	0,870	0,273	Valid
X2.7	0,771	0,273	Valid
X2.8	0,797	0,273	Valid
X2.9	0,716	0,273	Valid
X2.10	0,705	0,273	Valid
X2.11	0,753	0,273	Valid
X2.12	0,750	0,273	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,736	0,273	Valid
X2.2	0,765	0,273	Valid
X2.3	0,792	0,273	Valid
X2.4	0,732	0,273	Valid
X2.5	0,714	0,273	Valid
X2.6	0,870	0,273	Valid
X2.7	0,771	0,273	Valid
X2.8	0,797	0,273	Valid
X2.9	0,716	0,273	Valid
X2.10	0,705	0,273	Valid
X2.11	0,753	0,273	Valid
X2.12	0,750	0,273	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X3

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,766	0,273	Valid
X3.2	0,822	0,273	Valid
X3.3	0,833	0,273	Valid
X3.4	0,718	0,273	Valid
X3.5	0,882	0,273	Valid
X3.6	0,826	0,273	Valid
X3.7	0,648	0,273	Valid
X3.8	0,713	0,273	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,635	0,273	Valid
Y2	0,662	0,273	Valid
Y3	0,742	0,273	Valid
Y4	0,790	0,273	Valid
Y5	0,719	0,273	Valid
Y6	0,735	0,273	Valid
Y7	0,831	0,273	Valid
Y8	0,781	0,273	Valid
Y9	0,686	0,273	Valid
Y10	0,800	0,273	Valid
Y11	0,739	0,273	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh variabel penelitian (X1, X2, X3, dan Y), dapat dijelaskan bahwa setiap indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan dengan *r tabel* sebesar 0,273. Pada variabel Y seluruh indikator (Y1 hingga Y11) menunjukkan nilai *r hitung* berkisar antara 0,635 hingga 0,831, yang berarti secara konsisten melebihi batas minimal signifikansi sehingga memenuhi kriteria validitas instrumen.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi	0,931	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi	0,933	0,60	Reliabel
<i>Person Organization Fit</i> (POF)	0,907	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,913	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa nilai variabel Pemanfaatan Teknologi (X1), Iklim Organisasi (X2), Dan *Person Organization Fit* (Pof) (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		3.28020019
Most Extreme Differences	Absolute		0.084
	Positive		0.072
	Negative		-0.084
Test Statistic			0.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.491
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.478
		Upper Bound	0.503
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Uji Normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel

independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sign, sebesar 0,200, karena Asymp. Sig, lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pemanfaatan Teknologi	0.411	2.433
Iklim Organisasi	0.372	2.688
Person Organization Fit (Pof)	0.501	1.996

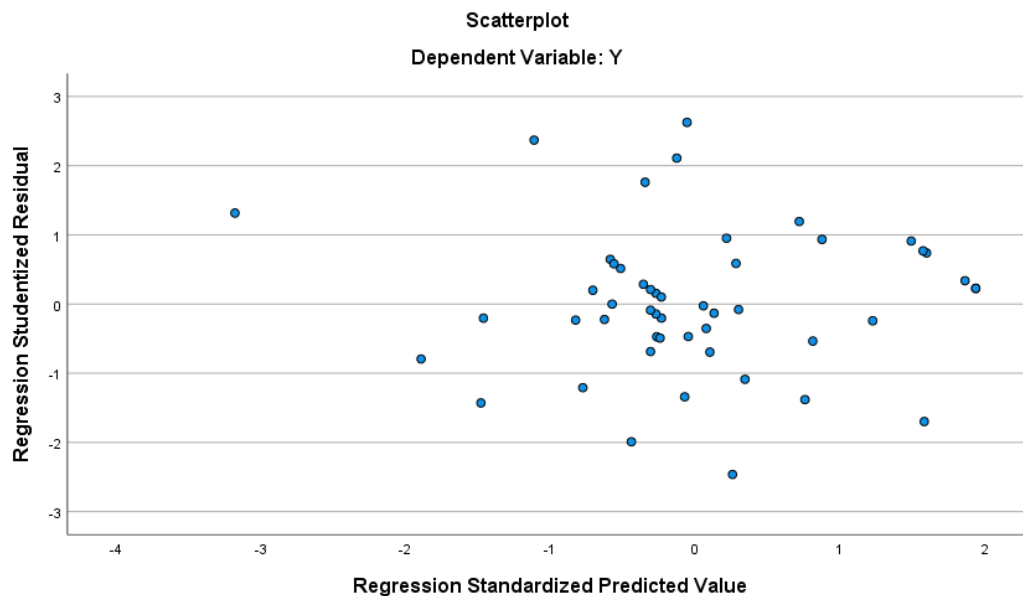
Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan pada Tabel 4.7, diketahui bahwa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- Pemanfaatan Teknologi (X1): Tolerance = 0,411 dan VIF = 2,433
- Iklim Organisasi (X2): Tolerance = 0,372 dan VIF = 2,688
- Person Organization Fit (X3): Tolerance = 0,501 dan VIF = 1,996

Interpretasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan seluruh nilai VIF < 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu. Hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.304	4.619		0.066	0.948		
	Pemanfaatan Teknologi	0.181	0.077	0.301	2.350	0.023	0.411	2.433
	Iklim Organisasi	0.324	0.128	0.341	2.535	0.015	0.372	2.688
	<i>Person Organization Fit (Pof)</i>	0.364	0.146	0.289	2.491	0.016	0.501	1.996
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,304 + 0,181 X_1 + 0,324 X_2 + 0,364 X_3 + e$$

Konstanta variabel Y sebesar 0,304 menunjukkan bahwa ketika Pemanfaatan Teknologi (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Person Organization Fit (POF) (X3) berada pada kondisi konstan, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada nilai 0,304. Nilai koefisien regresi Pemanfaatan Teknologi (X1) sebesar 0,181 menandakan adanya pengaruh positif, sehingga setiap peningkatan X1 satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,181, dengan asumsi variabel lain konstan. Selanjutnya, Iklim Organisasi (X2) memiliki koefisien 0,324, sehingga kenaikan X2 satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,324 dalam kondisi variabel lain tetap. Sementara itu, Person Organization Fit (POF) (X3) dengan koefisien 0,341 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X3 satu satuan akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,341, selama variabel lainnya berada dalam keadaan konstan. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.304	4.619		0.066	0.948		
	Pemanfaatan Teknologi	0.181	0.077	0.301	2.350	0.023	0.411	2.433
	Iklim Organisasi	0.324	0.128	0.341	2.535	0.015	0.372	2.688
	Iklim Organisasi	0.324	0.128	0.341	2.535	0.015	0.372	2.688
	<i>Person Organization Fit (Pof)</i>	0.364	0.146	0.289	2.491	0.016	0.501	1.996
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji T, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel Pemanfaatan Teknologi memiliki nilai t hitung sebesar 2,350 dengan nilai signifikansi 0,023. Maka dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Iklim Organisasi menunjukkan nilai T hitung sebesar 2,535 dengan nilai signifikansi 0,015. Maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Person Organization Fit (POF) memiliki nilai T hitung sebesar 2,491 dengan nilai signifikansi 0,016. Dengan demikian, variabel POF berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (F)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170.774	3	390.258	34.050	.000 ^b
	Residual	527.226	46	11.461		
	Total	1698.000	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 4.15, diperoleh nilai F

hitung sebesar 34,050 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari batas yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel Pemanfaatan Teknologi (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Person Organization Fit (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	0.690	0.669	3.38547
a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi, Iklim Organisasi, Person Organization Fit (POF)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.16, diperoleh nilai R Square sebesar 0,669. Nilai ini mengindikasikan bahwa 69,9% variasi perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pemanfaatan Teknologi (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Person Organization Fit (X3). Sementara itu, sisanya yaitu 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang diteliti.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Iklim Organisasi, Person Organization Fit (POF) Terhadap Kinerja Karyawan DOS *Coffee* Surabaya" disimpulkan bahwa pengaruh pemanfaatan Teknologi terhadap kinerja karyawan DOS *Coffee* Surabaya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila Pemanfaatan Teknologi meningkat maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan. Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan DOS *Coffee* Surabaya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila Iklim Organisasi meningkat maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan. Person Organization Fit (POF) terhadap kinerja karyawan DOS *Coffee* Surabaya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila pengaruh Person Organization Fit (POF) meningkat maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan. Secara simultan melalui hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Iklim Organisasi, dan Person Organization Fit (POF) terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan DOS *Coffee* Surabaya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel Pemanfaatan Teknologi, Iklim Organisasi, dan Person Organization Fit (POF) secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal,

- Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik*, 8(2), 290-305.
- Ananda, D. N., Nasution, A. A., & Syafi'i, I. (2022). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 129-140.
- Anjani, N. L. W. S., Arizona, I. P. E., & Ernawatiningsih, N. P. L. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Personal, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kabupaten Karangasem. *KARMA (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(16).
- Asri, M. (2023). *Person-Organization Fit dan Implikasinya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Dewi, R., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 236-250.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Ovianti, W., & Harmen, H. (2025). Pengaruh Person-Organization Fit dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6368-6378.
- Putri, A. (2022). *Teknologi sebagai Enabler Produktivitas: Studi Empiris di Sektor Jasa*. Jakarta: Prenada Media.
- Saraswati, N. P. A. S., Putra, P. A. D., & Utami, N. M. S. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Delcielo Villa Jimbaran. *EMAS*, 6(4), 936-950.
- Son, M. J. E., & Handayani, N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 13(2).