

Pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Ni Wayan Merry Nirmala Yani^{1✉}, Made Ratih Nurmalasari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar.

Abstrak

Untuk memenuhi visi dan misi perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasional yaitu komitmen terhadap nilai organisasi untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan tujuan-tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perlu dilakukan pengkajian kesesuaian nilai individu dengan nilai pekerjaannya melalui *Person-Job Fit*. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan. Penelitian ini menguji pengaruh *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan metode SEM-PLS. Responden sebanyak 411 pegawai kontrak (non ASN) yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Denpasar. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Person-Job Fit* dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mencapai komitmen organisasional.

Kata kunci: Person-job fit; komitmen organisasional; kepuasan kerja

The effect of person job fit on organizational commitment mediated by job satisfaction

Abstract

To fulfill its vision and mission, it is necessary for a company to have human resources with organizational commitment. To achieve this, it is necessary to assess the suitability of individual values with job values through Person-Job Fit. The more aspects of work that are in accordance with the field of knowledge possessed, the higher the performance of the employee to achieve the desired level of job satisfaction. This study examines the effect of Person-Job Fit on organizational commitment mediated by job satisfaction using the SEM-PLS method. Respondents were 411 contract employees in the Denpasar City Regional Apparatus Organization. From this study, it was found that Person-Job Fit has a significant positive effect on organizational commitment. Person job fit has a significant positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment. Job satisfaction acts as a partially mediating variable on the influence of one's job relationship on organizational commitment. The implications of this study indicate that to increase the organizational commitment of contract employees in the Denpasar City Regional Apparatus Organization it is necessary to pay attention to the factors of person job fit and job satisfaction.

Key words: Person-job fit; organizational commitment; job satisfaction

PENDAHULUAN

Lingkungan organisasi yang setiap hari berkembang pesat menimbulkan berbagai tantangan, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mengarah pada fakta bahwa persaingan antar organisasi tidak bisa dihindari. Agar berkelanjutan, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia diklasifikasikan sebagai sumber daya tidak berwujud, di mana penggunaan sumber daya tidak berwujud secara luas jauh melebihi penggunaan aset berwujud (Bansal et al, 2022). Oleh karena itu, suatu organisasi perlu menganalisis keadaan sumber daya manusianya untuk menyusun langkah-langkah pengembangan. Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu memaksimalkan kontribusi tenaga kerja guna mencapai sistem “*right man on the right place*” (Indriyani et al, 2021).

Untuk memenuhi visi dan misi perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasional yaitu komitmen terhadap organisasi untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan tujuan-tujuan perusahaan (Tran et al, 2020). Komitmen organisasi mencirikan hubungan antara pegawai dengan lingkungan perusahaan, karena tanpa komitmen, pegawai tidak melakukan upaya maksimal untuk meningkatkan kompetensi dan rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi memiliki beberapa persyaratan, antara lain memiliki pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk berkoordinasi dengan pemangku kepentingan (sektor terkait), memiliki jiwa kreatif dan produktif, memiliki etos kerja, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya dan selalu terlibat dalam pengembangan diri. Farzaneh et al (2014) berpendapat bahwa ketika nilai-nilai individu kompatibel, orang akan dapat mencapai tujuan organisasi, karena ketika ada tujuan yang ingin dicapai, orang akan menggunakan semua pengetahuan, kemampuan, dan pengalamannya.

Menurut Bangun et al (2017), untuk menggali kesesuaian nilai individu dengan pekerjaannya, bisa dilakukan *Person-Job Fit*. *Person-Job Fit* dapat membantu perusahaan memilih pegawai dengan nilai dan kemampuan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan keselarasan nilai individu tersebut dengan tujuan organisasi. *Person-Job Fit* yang tinggi akan membawa dampak pada tingginya komitmen organisasional (Chin et al, 2016). Hal ini didukung oleh penelitian Hasan et al (2021) yang juga menyatakan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Shah & Ayub (2021) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Person-Job Fit* dengan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami seseorang sebagai hasil mengevaluasi karakteristik pekerjaannya (Widyastuti & Ratnaningsih, 2018). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut untuk mencapai mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan. Penelitian oleh Jin & Hahm (2019) memperoleh hasil bahwa semakin tinggi *Person-Job Fit*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Berisha & Lajci (2020), Soelton et al (2020), dan Peng & Mao (2015) juga menyatakan hal serupa, bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Tentama & Pranungsari (2016), Gopinath & Litt (2020), dan Cherif (2020) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja seorang pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasionalnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai mampu memediasi hubungan antara *Person-Job Fit* dengan komitmen organisasional (Rayton et al, 2019). Ashraf (2020) pada penelitiannya juga menyimpulkan bahwa ada peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasional. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Mwesigwa et al (2020) dan Chhabra (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan positif antara *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja seseorang akan meningkatkan nilai individu seseorang tersebut mencapai tujuan organisasi. Hal ini kemudian akan memperkuat hubungan positif dan signifikan antara *Person-Job Fit* dengan komitmen organisasional (Agustian & Rachmawati, 2021). Namun penelitian oleh Widodo et al (2020) menyimpulkan bahwa hubungan antara *Person-Job Fit* dengan komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara signifikan lebih rendah dibandingkan dengan hubungan langsung tanpa mediasi. Selain itu, ada pula penelitian yang mendukung hasil sebaliknya, yaitu kepuasan kerja tidak memediasi hubungan *Person-Job Fit* dengan komitmen organisasional (Ilyas, 2013). Hasil penelitian oleh Doyle (2014), Vatansver & Karamaras (2017), dan Saufi et al (2020) juga menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan di antara *Person-Job Fit* dengan komitmen organisasional maupun kepuasan kerja seseorang.

Melihat adanya gap dari penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasional. Sehingga adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara *person job fit* dan komitmen organisasional. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak (non ASN) yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Denpasar. Pemilihan lokasi sebagai sampel penelitian dikarenakan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja akibat adanya ketidaksesuaian antara bidang ilmu dengan pekerjaan yang dilakukan (*person fit for the job*).

METODE

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kesesuaian kinerja manusia. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner elektronik (menggunakan *Google Form*) ke masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Denpasar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dengan menentukan jumlah minimal sampel untuk populasi yang diketahui dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2021).

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{7270}{1+7270(0,05^2)} \\ &= 379,14 \approx 379\end{aligned}$$

Nilai 379 berarti jumlah minimal sampel yang digunakan adalah 379 sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengirisan kuesioner ke seluruh OPD yang ada di kota Denpasar adalah 411 sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 411 sampel.

Setelah sampel terkumpul, dilakukan pemeriksaan terhadap validitas instrumen dan reliabilitas instrumen pada kuesioner. Pengecekan validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui ketelitian atau ketepatan alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *person product moment* yang diolah dengan menggunakan SPSS. Data dikatakan valid jika koefisien korelasinya lebih besar dari 0,30 atau $r > 0,30$. Setelah uji validitas selesai, dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang tujuannya untuk mengukur konsistensi variabel yang digunakan dalam kuesioner. Pada penelitian ini uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α) yang diolah dengan SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Hair et al., 2010; p. 125).

Setelah dilakukan pengujian validitas instrumen dan reliabilitas instrumen, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pada taraf 5% (0,05) dengan metode SEM-PLS menggunakan alat SmartPLS. Pengujian model SEM-PLS terdiri dari dua tahap, yaitu tahap pertama adalah model pengukuran yang sering disebut *outer model*, dan tahap kedua adalah model struktural atau sering disebut *inner model*. Setelah hipotesis diuji, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap variabel mediasi mengetahui seberapa besar kemampuan variabel mediasi menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa mediasi. Perhitungan VAF dilakukan dengan rumus:

$$\text{VAF} = \frac{\text{pengaruh tidak langsung}}{\text{pengaruh total}} \times 100\%$$

Jika nilai VAF di atas 80%, hal ini menandakan peran variabel Kepuasan Kerja (M) sebagai pemediasi penuh. Jika VAF antara 20% dan 80%, dapat dikategorikan sebagai mediasi parsial, jika kurang dari 20%, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak ada efek mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Instrumen

Berikut disajikan hasil uji validitas instrumen pada Tabel 1. Suatu instrumen dikatakan valid apabila setiap unsur indikator memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 atau $r > 0,30$. Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil bahwa hasil validasi instrumen untuk setiap item indikator memiliki

nilai *r-score* di atas 0,3; sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item indikator yang digunakan dalam kuesioner penelitian adalah valid.

Tabel 1.
 Hasil Validasi Instrumen

Variabel	Indikator	Item	Penghitung-R	Keterangan			
Komitmen organisasional (Y)	Komitmen afektif (Y1)	Y11	0,665	Sah			
		Y12	0,729	Sah			
		Y13	0,716	Sah			
		Y14	0,744	Sah			
		Y15	0,764	Sah			
		Y16	0,674	Sah			
	Kewajiban normatif (Y2)	Y21	0,680	Sah			
		Y22	0,778	Sah			
		Y23	0,635	Sah			
		Y24	0,871	Sah			
		Y25	0,794	Sah			
		Y26	0,775	Sah			
		Y27	0,787	Sah			
	Komitmen berkelanjutan (Y3)	Y31	0,780	Sah			
		Y32	0,738	Sah			
		Y33	0,804	Sah			
		Y34	0,710	Sah			
		Y35	0,708	Sah			
		Y36	0,774	Sah			
		Y37	0,775	Sah			
		Y38	0,769	Sah			
		Person Job Fit (X)	Demand-Abilities Fit (X1)	X11	0,743	Sah	
				X12	0,748	Sah	
				X13	0,799	Sah	
	X14			0,681	Sah		
	X15			0,745	Sah		
	X16			0,860	Sah		
	X17			0,833	Sah		
	Need-Supplies Fit (X2)		X21	0,874	Sah		
			X22	0,912	Sah		
			X23	0,872	Sah		
			X24	0,840	Sah		
			Kepuasan kerja (M)	Gaji(M1)	M11	0,881	Sah
					M12	0,857	Sah
					M13	0,901	Sah
	M14				0,910	Sah	
	Promosi (M2)			M21	0,805	Sah	
				M22	0,925	Sah	
M23		0,924		Sah			
M24		0,852		Sah			
Pengawasan(M3)	M31	0,919		Sah			
	M32	0,938		Sah			
	M33	0,921	Sah				
	M34	0,894	Sah				
Penghargaan kontingen(M4)	M41	0,853	Sah				
	M42	0,906	Sah				
	M43	0,848	Sah				
	M44	0,873	Sah				
Prosedur operasi(M5)	M51	0,730	Sah				
	M52	0,776	Sah				
	M53	0,757	Sah				

Variabel	Indikator	Item	Penghitung-R	Keterangan
Rekan kerja (M6)		M54	0,702	Sah
		M61	0,889	Sah
		M62	0,918	Sah
		M63	0,911	Sah
Sifat pekerjaan(M7)		M64	0,821	Sah
		M71	0,882	Sah
		M72	0,893	Sah
		M73	0,903	Sah
Komunikasi(M8)		M74	0,905	Sah
		M81	0,824	Sah
		M82	0,843	Sah
		M83	0,692	Sah
		M84	0,711	Sah

Reabilitas Instrumen

Setelah dilakukan uji validitas, dilakukan uji reliabilitas instrumen. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien korelasi *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen yang disajikan pada Tabel 2, diketahui bahwa semua variabel penelitian yang digunakan memiliki koefisien korelasi *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6; sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap reliabel, maka penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Tabel 2.
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Indikator	Cronbach Alfa	Keterangan
Komitmen organisasional (Y)	Komitmen afektif(Y1)	0,809	Reliable
	Komitmen normatif (Y2)	0,880	Reliable
	Komitmen berkelanjutan (Y3)	0,888	Reliable
Person Job Fit (X)	Demand-Abilities Fit (X1)	0,877	Reliable
	Need-Supplies Fit (X2)	0,896	Reliable
Kepuasan kerja (M)	Gaji (M1)	0,908	Reliable
	Promosi (M2)	0,898	Reliable
	Pengawasan (M3)	0,937	Reliable
	Penghargaan Kontingen (M4)	0,890	Reliable
	Prosedur Operasi (M5)	0,725	Reliable
	Rekan Kerja(M6)	0,903	Reliable
	Sifat pekerjaan (M7)	0,916	Reliable
	Komunikasi (M8)	0,760	Reliable

Analisis Model Penelitian dengan Metode PLS

Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *partial least square* (PLS). Langkah pertama yang dilakukan dalam SEM PLS adalah menganalisis model *outer*. Saat mengevaluasi model eksternal, tiga kriteria digunakan, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Nilai *outer model* antar variabel dikatakan sesuai dengan *convergent validity* jika semua indikator memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 dan *p-value* lebih rendah dari *alpha* ($\alpha = 0,05$).

Convergent Validity

Tabel 3.
Outer Loading Indicator Penelitian

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Demand-Abilities Fit	0,807	23,966	0,000
Need-Supplies Fit	0,916	70,668	0,000
Gaji	0,755	23,940	0,000
Promosi	0,736	25,308	0,000
Pengawasan	0,755	24,324	0,000

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Penghargaan kontingen	0,831	37,423	0,000
Prosedur operasi	0,761	28,776	0,000
Rekan Kerja	0,758	23,697	0,000
Sifat pekerjaan	0,762	28,037	0,000
Komunikasi	0,833	39,880	0,000
Komitmen Afektif	0,916	75,278	0,000
Komitmen Normatif	0,944	112,376	0,000
Komitmen Berkelanjutam	0,930	95,333	0,000

Berdasarkan hasil *outer loading indicator* penelitian yang disajikan pada Tabel 3 diperoleh hasil bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 dan *p-value* lebih kecil dari *alpha* yang digunakan. Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini merupakan indikator yang valid untuk mengukur variabel yang dimaksud. ($\alpha = 0,05$)

Discriminant Validity

Selain itu, dilakukan uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* dianggap valid jika nilai dari masing-masing variabel memiliki nilai *cross loading* paling tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel laten lainnya.

Tabel 4.
 Nilai *Cross Loading*

	Cocok untuk bekerja	Kepuasan kerja	Komitmen Organisasional
Demand-Abilities Fit	0,807	0,411	0,458
Need-Supplies Fit	0,916	0,670	0,606
Gaji	0,464	0,755	0,521
Promosi	0,461	0,736	0,505
Pengawasan	0,447	0,755	0,581
Penghargaan kontingen	0,486	0,831	0,578
Prosedur operasi	0,479	0,761	0,599
Rekan Kerja	0,497	0,758	0,553
Sifat pekerjaan	0,585	0,762	0,693
Komunikasi	0,564	0,833	0,666
Komitmen Afektif	0,580	0,699	0,916
Komitmen Normatif	0,578	0,693	0,944
Komitmen Berkelanjutam	0,588	0,715	0,930

Berdasarkan hasil nilai *cross loading* yang diperoleh pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa setiap ukuran variabel yang digunakan memiliki nilai *cross loading* paling tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel laten lainnya.

Composite Reliability

Berikutnya adalah pengujian keandalan komposit. Sebuah desain eksplorasi dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika Composite Reliability lebih besar dari 0,70.

Tabel 5
 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Person Job Fit	0,853	Reliabel
Kepuasan kerja	0,923	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,950	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 dapat diperjelas bahwa setiap variabel memiliki nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7; maka dapat disimpulkan bahwa setiap desain yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan keandalan (reabilitas) yang baik. Setelah semua pengujian *outer model* dilakukan, dilanjutkan ke evaluasi model struktural atau yang disebut *inner model*.

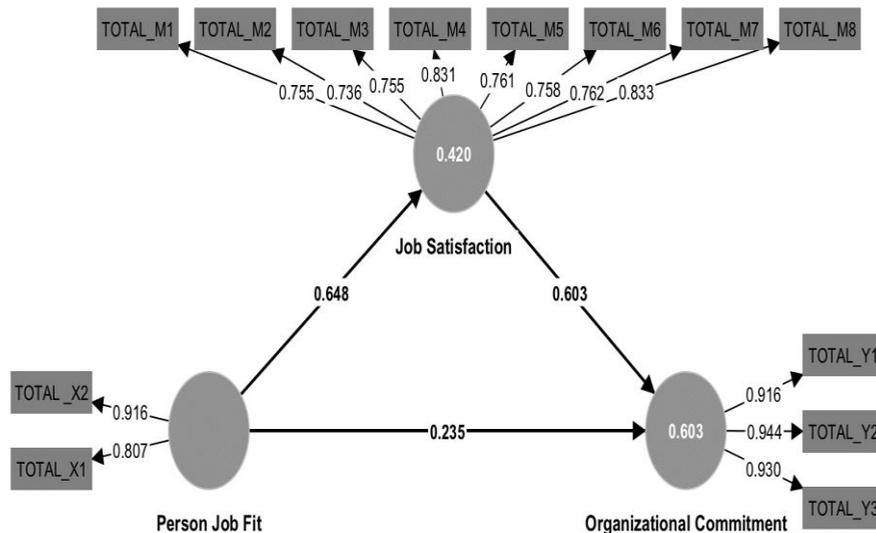
Evaluasi Model Struktur atau Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan *R-square* model penelitian. Hasil pengujian *inner model* dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Tabel 6.
R-square

Construct	<i>R Square</i>
Kepuasan kerja (M)	0,420
Komitmen organisasional (Y)	0,603

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *R-square* kepuasan kerja sebesar 0,420. Dapat diinterpretasikan bahwa 42% variabilitas konstruk kepuasan kerja disebabkan oleh *person job fit*, dan 58% variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel di luar model. Sama halnya dengan variabel komitmen organisasional yang memiliki nilai *R-square* sebesar 0,603. Hal ini menjelaskan bahwa 60,3% variabilitas konstruk komitmen organisasional dijelaskan oleh kepuasan kerja dan *person job fit*, sedangkan 39,7% variabel komitmen organisasional dijelaskan oleh variabel di luar model. Selanjutnya adalah perhitungan *Q-Square predicat relevance* untuk mengukur seberapa baik pengamatan yang dilakukan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki relevansi predikat, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 model tidak memiliki relevansi predikat.



Gambar 1.
Model Struktural

Berdasarkan Gambar 1 dan Tabel 6, nilai *Q-square* dapat dihitung sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,603^2)(1 - 0,420^2) \\
 &= 0,476
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan nilai *Q²* lebih besar dari 0 (0,476), sehingga dapat dijelaskan bahwa model baik karena memiliki nilai prediktif yang relevan sebesar 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan variabel *job satisfaction*, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Kemudian melakukan uji hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Untuk melihat hubungan antar variabel penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian dapat dilihat dengan melakukan uji hipotesis. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah *T-statistic* atau dapat dengan melihat nilai probabilitas (*p-value*) yang dibandingkan dengan *alpha* yang

digunakan yaitu 5% (0.05) diperoleh dengan menghitung koefisien jalur menggunakan SEM PLS yang disajikan pada Tabel 7. Jika *p-value* lebih kecil dari *alpha*, atau nilai *T-statistic* lebih besar dari T-tabel yang digunakan, maka tolak hipotesis 0 (H_0) dan terima hipotesis alternatif. Sebaliknya, jika *p-value* lebih besar dari *alpha*, atau nilai *T-statistic* lebih kecil dari T-tabel yang digunakan, maka hipotesis 0 (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja pada terhadap komitmen organisasional memiliki nilai *p-value* 0,000 sehingga tolak H_0 ($0,000 < 0,05$) dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Berdasarkan *p-value* dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai non-ASN (pegawai kontak) pada OPD Kota Denpasar, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pada pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar.

Tabel 7.
Path Coefficients

Construct	Path Coefficients	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja (M) -> Komitmen Organisasional (Y)	0,603	12,210	0,000	diterima
Person Job Fit (X) -> Kepuasan Kerja (M)	0,648	15,564	0,000	diterima
Person Job Fit (X) -> Komitmen Organisasional (Y)	0,235	4,766	0,000	diterima

Tabel *path coefficients* di atas juga menyajikan bahwa variabel *person job fit* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_2 diterima. Hal ini mengartikan bahwa variabel *person job fit* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *person job fit* pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar.

Selain itu, tabel *path coefficients* di atas juga menemukan bahwa variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasional memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_3 diterima. Hal itu mengidentifikasi bahwa variabel *person job fit* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi *person job fit* pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar.

Menguji Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Tabel 8 menyajikan hasil pengaruh langsung *person job fit* dengan komitmen organisasional. Pengaruh langsung *person job fit* terhadap komitmen organisasional memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000; yang berarti *p-value* lebih kecil dari *alpha* yang digunakan sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya variabel *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien sebesar 0,235. Penambahan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap hubungan langsung antara variabel *person job fit* dengan variabel komitmen organisasional. Perbedaan nilai pengaruh ini dapat dilihat dengan menghitung nilai *Variance Accounted For* (VAF) yang dapat dilihat pada Tabel 8.

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0,603; *Variance Accounted For* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,648; dan variabel *person job fit* memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0,235. Selain itu, pengaruh tidak langsung *person job fit* terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,319. Untuk pengaruh total antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah 0,603; pengaruh total *person job fit* terhadap kepuasan kerja adalah 0,648; dan pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional sebesar 0,626.

Tabel 8.
 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan
 Pengaruh Total Variabel serta Perhitungan VAF

Variable	Koefisien	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Pengaruh langsung dengan variabel mediasi			
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,603	12,210	0,000
Kepatuhan terhadap posisi seseorang -> Kepuasan kerja	0,648	15,564	0,000
Person Job Fit -> Komitmen Organisasi	0,235	4,766	0,000
Pengaruh tidak langsung			
Person Job Fit -> Komitmen Organisasi	0,319	10,019	0,000
Pengaruh total			
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,603	12,210	0,000
Kepatuhan terhadap posisi seseorang -> Kepuasan kerja	0,648	15,564	0,000
Person Job Fit -> Komitmen Organisasi	0,626	14,742	0,000
$\text{VAF} = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}}$	0,510		
$= \frac{0,319}{0,626}$			

Selain itu, berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa peran kepuasan kerja sebagai pemediasi memiliki nilai VAF sebesar 0,510 (51%). Nilai sebesar 51% ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial antara variabel *person job fit* dengan variabel komitmen organisasional sebesar 51%. Hal ini juga berarti bahwa variabel komitmen organisasional dapat secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh variabel *person job fit* melalui kepuasan kerja.

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan Tabel 7 dan 8 yang telah diberikan dapat diketahui bahwa koefisien jalur variabel *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasional memiliki nilai p-value sebesar 0,000 di mana $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan p-value yang diperoleh, dapat diartikan bahwa semakin tinggi p-value pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional suatu organisasi diperlukan *person job fit* yang tinggi. Dengan bantuan indikator *person job fit* (*demand-abilities fit* dan *need supplies fit*) akan memungkinkan untuk menciptakan dan meningkatkan komitmen organisasi setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. *Person job fit* merupakan tindakan penting dalam proses seleksi dan pengembangan pegawai. *Person job fit* merupakan salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan komitmen organisasional, di mana *person job fit* merupakan penilaian kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dengan posisi pekerjaan atau tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai. Ketika seseorang khususnya dalam penelitian ini adalah pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar memiliki keyakinan atau merasa pekerjaan yang mereka lakukan cocok dengan kemampuan, keterampilan, maupun pengetahuan yang mereka miliki, maka mereka akan melakukan pekerjaan secara profesional dan loyal terhadap organisasinya sehingga akan mampu meningkatkan komitmen organisasional dari setiap pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Soelton, et al. pada tahun 2020, yang dalam studinya menunjukkan bahwa *perceive person job fit* berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hassan et al., pada tahun 2021, yang mana penelitiannya menemukan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sebuah studi oleh Widodo et al. pada tahun 2020 menyatakan bahwa *person job fit* memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Studi tersebut juga menyatakan bahwa ketika seorang pegawai mencoba untuk meningkatkan kesesuaian mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja, komitmen mereka untuk melakukan yang terbaik juga meningkat. Dengan demikian hipotesis pertama diterima yaitu bahwa variabel *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa *person job fit* berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar.

Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *path coefficients* dan tabel Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Variabel serta Perhitungan VAF sebagaimana telah dikemukakan di atas, dapat dilihat bahwa *path coefficients* variabel *person job fit* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan *p-value* tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Person-Job Fit* pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Melalui indikator *Person-Job Fit* (*Demand-Ability Fit* dan *Supplies-Need Fit*) akan mampu menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. Kepuasan kerja pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar mencerminkan tingkat kesesuaian kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar dengan pekerjaan yang diembannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar perlu diperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktornya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar adalah menyesuaikan karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki setiap orang. Penyesuaian kemampuan, keterampilan dan pengetahuan masing-masing individu berpotensi memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan kompetensi kerja pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. Pegawai yang merasa cocok dengan pekerjaan yang digelutinya mendapatkan kepuasan kerja yang lebih karena merasa memiliki kemampuan atau kepribadian yang tepat untuk pekerjaan yang ditekuninya. keterampilan dan pengetahuan masing-masing individu memiliki kekuatan untuk memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan kompetensi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. Pegawai yang merasa cocok dengan pekerjaan yang digelutinya mendapatkan kepuasan kerja yang lebih karena merasa memiliki kemampuan atau kepribadian yang tepat untuk pekerjaan yang ditekuninya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Shah & Ayub Pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa *person job fit* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Jin dan Ham (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *person job fit* dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jin and Ham (2019) menyatakan bahwa semakin baik *person job fit*, maka semakin tinggi kepuasan kerja setiap individu dalam organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua diterima yaitu variabel *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *person job fit* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel *path coefficients* dan tabel pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total variabel serta perhitungan VAF seperti telah dikemukakan di atas, dapat dilihat bahwa jalur variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 di mana $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan *p-value* yang diperoleh dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar akan dapat meningkatkan komitmen organisasional setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. Melalui indikator kepuasan kerja, akan memungkinkan untuk menciptakan dan meningkatkan komitmen organisasi setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. Tingkat kesukaan dan ketidaksukaan terhadap pekerjaan pada pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar dapat dilihat dari kepuasan kerja setiap pegawai. Tingkat kepuasan dapat memiliki dampak positif atau negatif pada setiap pegawai. Apabila tingkat kepuasan pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar meningkat, hal tersebut dapat menguntungkan OPD Kota Denpasar yang dapat berujung pada peningkatan prestasi kerja, produktivitas dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasional setiap pegawai. Sedangkan jika derajat kepuasan pegawai menurun maka akan berdampak negatif bagi OPD Kota Denpasar, karena dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja, produktivitas pegawai dan pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi, penurunan komitmen organisasional setiap pegawai.

Pegawai non-ASN di OPD kota Denpasar yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, akan terus berusaha memberikan hasil yang terbaik bagi organisasinya agar tujuan organisasi pada akhirnya dapat tercapai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan studi Sheriff tahun 2020 yang menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Sheriff (2020) berpendapat bahwa tingkat kepuasan pegawai bank yang tinggi akan dapat mengurangi turnover pegawai, menekan absensi kerja, dan meningkatkan produktivitas pegawai serta meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Huynh & Hua pada tahun 2020, dalam studinya terhadap usaha kecil dan menengah di Vietnam, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hun dan Hua pada tahun 2020 juga menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menciptakan kepuasan kerja pada UKM di Vietnam \ akan dapat merangsang komitmen organisasional pekerja usaha kecil dan menengah di Vietnam. Selain itu, Ashraf (2020) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis ketiga yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Pada penelitian ini dilakukan perhitungan *Variance Accountable For* (VAF) untuk menguji variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan tabel pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total variabel serta perhitungan VAF yang diberikan di atas, memberikan nilai VAF sebesar 0,510 atau 51%. Nilai VAF 51% ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja bertindak sebagai mediator parsial (karena berkisar antara 20%-80%) antara *Person-Job Fit* dan komitmen organisasional. Peran variabel kepuasan kerja sebagai mediator parsial berarti *Person-Job Fit* dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *person job fit* dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mencapai komitmen organisasional pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. Dengan adanya penyesuaian antara *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit* dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan kepuasan kerja bagi pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar yang selanjutnya akan berdampak positif terhadap komitmen organisasional di lingkungan tersebut.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi variabel *Person-Job Fit* melalui indikator *demand-abilities fit* dan *need supplies fit* maka semakin tinggi komitmen organisasi setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga menemukan hasil bahwa *person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa melalui indikator *Person-Job Fit* (*Demand-Ability Fit* dan *Supplies-Need Fit*) akan mampu menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. Selanjutnya dalam penelitian ini menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengartikan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar akan dapat meningkatkan komitmen organisasional setiap pegawai non-ASN di OPD Kota Denpasar. Lebih lanjut lagi, variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki peran sebagai media parsial (*partial mediation*) hubungan antara *person job fit* dan komitmen organisasional, yang mengartikan bahwa *person job fit* mampu memengaruhi komitmen organisasional secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja. Mengingat penelitian ini berfokus pada kesesuaian bidang ilmu pegawai non-ASN pada OPD Kota Denpasar terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan juga variabel yang berfokus pada kesesuaian nilai individu terhadap nilai organisasinya yaitu dengan menggunakan variabel *Person-Organization Fit* untuk mempertegas dampaknya terhadap komitmen organisasional dari kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Eko Prasetyo, & Rachmawati, Riani. (2021). The Effect of Job Rotation and Person-Job Fit On Employee Engagement: The Mediation Role of the Job Satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 180 Proceedings of the 18th International Symposium on Management (INSYMA 2021).
- Allen N J, & Meyer J P. (1990). The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization. *Jurnal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407-436.
- Bangun, O., Supartha, W., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/29794>.
- Bansal, S., Garg, I., Jain, M. & Yadav, A. (2022). Improving The Performance/Competency Of Small And Medium Enterprises Through Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-07-2021-0189>
- Berisha, G., & Lajçi, R. (2021). Fit To Last? Investigating How Person-Job Fit And Person-Organization Fit Affect Turnover Intention In The Retail Context. *Organizations And Markets In Emerging Economies*, 11(22), 407-428. <https://doi.org/10.15388/OMEE.2020.11.40>
- Cherif, F. (2020). The Role Of Human Resource Management Practices And Employee Job Satisfaction In Predicting Organizational Commitment In Saudi Arabian Banking Sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7-8), 529-541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Chhabra, B. (2015). Person-Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 5(4), 638-651.
- Chin Chin Lee, M., Ee Leng Michelle, & Lee Chin Chin, G. (2016). Person-Job Fit, Personality, Organizational Commitment and Intention to Stay among Employees in Marketing Departments. <https://www.researchgate.net/publication/344803373>
- Gopinath, R., & Litt, D. (2020). Impact Of Job Satisfaction On Organizational Commitment Among The Academic Leaders Of Tamil Nadu Universities. *Gedrag & Organisatie Review*, 33(02), 2337-2349. <http://lemma-tijdschriften.nl/>
- Doyle, A. L. (2014). Person-Job Fit: Do Job Characteristics Moderate the Relationship of Personality with Burnout, Job Satisfaction, and Organizational Commitment?. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(01), 147-166.
- Fahlevi, M., Asbari, M., Bina Bangsa, U., Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Nadeak, M., Siahaan, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers Agus Purwanto The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. www.solidstatetechnology.us
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB: The Mediating And Moderating Effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672-691. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The Influence Of Person-Job Fit, Work-Life Balance, And Work Conditions On Organizational Commitment: Investigating The Mediation Of Job

- Satisfaction In The Private Sector Of The Emerging Market. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hilton, Tasia Lawnetta. (2015). *Effect of Burnout and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Clinical Laboratory Employees in Florida*. Amerika Serikat: Walden university.
- Huynh, T. N., & Hua, N. T. A. (2020). The Relationship Between Task-Oriented Leadership Style, Psychological Capital, Job Satisfaction And Organizational Commitment: Evidence From Vietnamese Small And Medium-Sized Enterprises. *Journal of Advances in Management Research*, 17(4), 583–604. <https://doi.org/10.1108/JAMR-03-2020-0036>
- Ilyas, S. (2013). Combined Effects Of Person Job Fit And Organization Commitment On Attitudinal Outcomes Such As Job Satisfaction And Intention To Quit. The 2013 WEI International Academic Conference Proceedings Istanbul, Turkey.
- Indriyani, R., Bellinda, & Sutanto, M.. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Journal of Economic and Business*, 26(1), 69-81.
- Jin, X., & Hahm, S. W. (2019). The Way To Improve Employees' Job Satisfaction In Korean Social Enterprises: The Moderating Effects Of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, And Person-Supervisor Fit. *International Journal of Financial Research*, 10(5), 347–358. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n5p347>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership Styles, Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Academic Staff In Public Universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The Impact Of Person–Job Fit On Job Satisfaction: The Mediator Role Of Self Efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805–813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 66. <https://doi.org/10.24843/jpu.2020.v07.i02.p07>
- Rayton, B., Yalabik, Z., & Rapti, A. (2019). Fit perceptions, work engagement, satisfaction and commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 401–414. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0074>
- Robbins, Stephen.P. (1996) . *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The Mediating Role Of Person-Job Fit Between Person-Organisation Fit And Intention To Leave The Job: Empirical Evidence From Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 81-89. <https://doi.org/10.3390/su12198189>
- Shah, S., & Ayub, M. (2021). The Impact Of Person-Job Fit, Person-Organization Fit On Job Satisfaction. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 3(1), 57-76.
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., Mugiono, M., Aulia, I. N., & Siregar, R. E. (2020). Reawakening Perceived Person Organization Fit And Perceived Person Job Fit: Removing Obstacles Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 10(13), 2993–3002. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.026>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: ALFABETA, CV.
- Sulistiowati, S., Komari, N., & Dhamayanti, E. (2018). The Effects Of Person Job Fit On Employee Engagement Among Lectures In Higher Education Institutions: Is There A Difference Between Lectures In Public And Private Higher Education Institutions? *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 75-80.

- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Nguyen, T. D., & Ton, U. N. H. (2020). The Impact Of Organisational Commitment On The Relationship Between Motivation And Turnover Intention In The Public Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 1-13.
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39-45.
- Vatansever, Ç., & Karamaraş, S. (2017). Power Of Person-Job Fit: Emotional Labour For Salespeople And Its Relation To Job Satisfaction. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(1), 1-15.
- Widodo, S., Sahono, B., Agustina, E., Suryosukmono, G., & Pareke, F. (2020). Person-Job Fit, Person-Organization Fit And The Effect On Employee Performance: Organizational Commitment As Mediator Role. *Psychology And Education*, 57(1), 23-31.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, Agustus, 7(3), 20-31.