

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Sekolah X)

Bintang Lastri Simanjuntak¹ Dewita Suryati Ningsih² Hafiza Oktasia N³

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: bintanglastri@tk02@gmail.com¹ dewita_sn@yahoo.com² hafizaoktasia@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja pada guru, 2) pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional pada guru, 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada guru dan 4) pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada guru. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan model analisis jalur. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, 4) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Artinya pengaruh faktor-faktor ini saling berinteraksi, di mana individu yang memiliki *person job fit* yang tinggi akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula dan kepuasan kerja memperkuat pengaruhnya.

Kata Kunci: *Person Job Fit*, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine 1) the effect of person job fit on job satisfaction in teachers, 2) the effect of person job fit on organizational commitment on teachers, 3) the effect of job satisfaction on organizational commitment in teachers and 4) the effect of person job fit on organizational commitment through job satisfaction on teachers. This research is quantitative with a path analysis model. This study uses data obtained from the results of distributing questionnaires to 100 respondents. The sampling method used is the saturated sample method. This study uses statistical data analysis methods using SPSS version 23. The results showed that 1) Person Job Fit has a positive and significant effect on job satisfaction, 2) Person Job Fit has a positive and significant effect on organizational commitment, 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, 4) Person Job Fit has a positive and significant effect on organizational commitment through job satisfaction. This means that the influence of these factors interacts with each other, where individuals who have high person job fit will have high organizational commitment and job satisfaction strengthens their influence.

Keywords: *Person Job Fit*, Organizational Commitment, Job Satisfaction



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia sebagai elemen kunci dalam operasional, pengelolaan dan pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap keadaan sumber daya manusia untuk merancang strategi pengembangan yang tepat. Diharapkan

manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat optimal dalam mengelola kontribusi tenaga kerja untuk mencapai prinsip "*right man on the right place*" (Indriyani dan Sutanto, 2021). Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu negara, menjadi landasan untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam pendidikan, kualitas guru sangat menentukan keberhasilan sistem pendidikan. Peran guru tidak hanya sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam membentuk karakter dan potensi generasi penerus. Dalam upaya memperkuat sektor pendidikan, perekrutan ASN melalui CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) menjadi langkah pemerintah untuk memenuhi tenaga pendidik. Perekrutan ini diarahkan untuk memperkuat sistem pendidikan nasional, meningkatkan kualitas pengajar, dan mengatasi kekurangan guru di berbagai wilayah. Selain itu, Perekrutan ASN melalui CPNS dan PPPK juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan berupaya memberikan stabilitas karir dan jaminan keamanan finansial bagi para guru.

Dibukanya seleksi ASN kategori CPNS maupun PPPK, memang menjadi daya tarik baru bagi masyarakat usia produktif untuk meningkatkan kesejahteraaannya, tanpa kecuali guru sekolah swasta. Banyak guru sekolah swasta yang beralih untuk mengikuti PPPK karena adanya berbagai insentif dan jaminan yang ditawarkan oleh pemerintah. PPPK menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih kompetitif dibandingkan dengan sekolah swasta. Hal ini dapat menjadi insentif kuat bagi guru yang mencari stabilitas finansial. Dengan menjadi pegawai pemerintah, guru PPPK mendapatkan keamanan pekerjaan yang lebih besar dan jaminan untuk masa depan karir mereka, yang mungkin lebih menarik dibandingkan dengan kondisi kontrak yang bisa berubah di sekolah swasta. PPPK memberikan peluang untuk pengembangan karir dan juga mendapatkan akses ke fasilitas yang disediakan oleh pemerintah termasuk asuransi kesehatan, pensiun dan insentif khusus. Tenaga guru mendapat formasi yang begitu tinggi sepanjang 3 tahun terakhir. Formasi perekrutan ASN sangat besar, terutama pada kategori PPPK Guru. Namun adanya perekrutan ASN kategori CPNS dan PPPK secara besar-besaran juga bisa memberikan dampak pada ekosistem pendidikan, terutama di sektor swasta yang juga turut memajukan pendidikan. Dalam beberapa tahun terakhir, tantangan retensi guru di sekolah swasta semakin rumit dengan adanya persaingan sengit antara rekrutmen ASN. Formasi PPPK membuat sejumlah guru swasta memilih *resign* atau keluar ketika mendapati kepastian kelulusannya sebagai ASN, disisi lain guru-guru yang berkompetensi masih dibutuhkan untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah swasta. Situasi ini menandakan komitmen organisasi yang rendah, karena guru tidak dapat bertahan dalam suatu sekolah demi mendapatkan peluang yang lebih baik.

Bagi guru yang diangkat menjadi PPPK, tentu menjadi suatu keuntungan bagi guru itu sendiri. Namun, bagi sekolah swasta, mereka akan kekurangan guru. Sementara tidak mudah untuk merekrut guru dari lulusan sarjana pendidikan karena terbentur soal tawaran gaji yang minim, sekedar sesuai upah minimum regional (UMR), atau justru di bawah UMR. Mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan merupakan tantangan yang sulit, terutama ketika banyak perusahaan lain menawarkan insentif yang lebih menarik dan menguntungkan bagi calon karyawan. Karyawan cenderung lebih tertarik bekerja di tempat lain jika tempat kerja saat ini tidak memenuhi kebutuhan mereka. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen terhadap organisasi, yaitu kesediaan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan dan tujuannya (Tran *et al.*, 2020). Membangun komitmen organisasional adalah tanggung jawab penting bagi perusahaan untuk memperkuat loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk berpindah kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Priansa, 2016) , komitmen organisasional adalah kesetiaan, keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan

terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan berbakti. Komitmen ini didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan relatif dari individu terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta usaha yang dilakukan untuk mencapai kesuksesan perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen organisasional sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan tingkat kontribusi yang optimal dari karyawan.

Dampak positif dari karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan akan memiliki komunikasi yang baik, sehingga tercipta tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar karyawan. Bagi kelangsungan perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen organisasional sangatlah penting. Karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional senang menjadi anggota organisasi, percaya pada organisasi dan memiliki perasaan yang baik terhadap organisasi, bersedia membela organisasi dan ingin berbuat baik bagi organisasi, serta menggunakan seluruh keterampilan yang dimilikinya untuk mampu melakukan tugasnya dengan baik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan para pesaingnya. Guru di sekolah swasta sering kali menghadapi ketidakpastian dalam hal stabilitas karir dan kesejahteraan finansial. Karena sekolah swasta mungkin menghadapi tantangan keuangan atau perubahan kebijakan yang tidak terduga, guru mungkin merasa tidak yakin tentang masa depan mereka di sekolah tersebut. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan kecemasan dan ketidakstabilan, yang pada akhirnya dapat mengurangi komitmen guru terhadap sekolah. Sehingga banyak guru yang memilih untuk mencari peluang yang lebih baik dengan mengikuti perekrutan ASN. Di tengah formasi CPNS dan PPPK tenaga pendidik yang tinggi sepanjang 3 tahun terakhir, namun salah satu sekolah swasta yang ada di Pekanbaru sepertinya tetap bertahan dengan kuantitas guru yang stabil. Sekolah X merupakan salah satu sekolah swasta di Pekanbaru yang sudah sejak lama berdiri yaitu sejak tahun 1969. Sekolah X merupakan lembaga pendidikan dengan lingkungan belajar yang mendukung dan layanan dukungan yang memadai bagi anak usia 3-18 tahun mulai dari TK, SD SMP dan SMA. Sekolah X memiliki jumlah guru sebanyak 100 guru.

Disetiap jenjang memiliki jumlah guru yang berbeda-beda. Jumlah guru disesuaikan dengan kebutuhan dan jumlah murid yang ada di Sekolah X. Pada Sekolah X dapat dikatakan bahwa guru memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap sekolah, karena di sekolah ini hanya ditemukan sedikit guru yang mengundurkan diri dari sekolah. Masa kerja guru pada tahun 2023, menggolongkan komitmen organisasi di sekolah x termasuk kuat, karena rata-rata masa kerja lebih dari tiga tahun. Penelitian terdahulu (Indriyani dan Sutanto, 2021) menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja, maka semakin kuat komitmen seseorang terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin pendek masa kerja seseorang, maka semakin lemah pula komitmen organisasinya. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan HRD sekolah x, guru yang *resign* setiap tahunnya cenderung rendah. Dapat dilihat dari tabel 1.4 menunjukkan jumlah dan persentase guru yang *resign* hanya menyentuh angka 5%, bahkan ditahun 2022 tidak ada guru yang *resign* dan ditahun 2023 hanya 1 guru yang *resign*. Alasan *resign* antara lain mengikuti pasangan yang mutasi kerja, guru tersebut telah mendapatkan pekerjaan lain dan pindah domisili. Lalu ada beberapa guru yang *resign* karena memang hanya mencari pengalaman di sekolah x dan kemudian menemukan tempat kerja lain. Namun, hanya sedikit ditemukan guru yang *resign* dengan alasan tersebut. Tingkat *resign* yang rendah pada guru sekolah x dalam 5 tahun terakhir mencerminkan komitmen yang tinggi. Sekolah x dapat memenuhi kebutuhan dan ekspektasi guru, menciptakan ikatan yang kuat, dan menjadikan sekolah x sebagai pilihan yang menarik dan berkelanjutan bagi guru.

Menurut penelitian yang dilakukan (Hidayat, 2014), komitmen organisasi yang tinggi membuat individu menjadi peduli terhadap masa depan organisasi dan berusaha untuk memajukannya, sehingga peluang adanya kesenjangan dapat diminimalkan. Sebaliknya,

individu yang memiliki komitmen rendah cenderung lebih memperhatikan kepentingan pribadi atau kelompoknya sendiri, tanpa motivasi untuk meningkatkan kondisi organisasi. Menurut (Farzaneh *et al.*, 2014), organisasi mempunyai beberapa persyaratan antara lain yaitu memiliki pendidikan profesional dan kompetensi ilmiah yang memadai, kemampuan komunikasi yang efektif untuk berinteraksi dengan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*), kreativitas dan produktivitas yang tinggi, etos kerja yang kuat, serta komitmen yang mendalam terhadap profesinya dan ketelibatannya aktif dalam pengembangan diri. (Farzaneh *et al.*, 2014) berargumen bahwa kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi memungkinkan untuk mencapai tujuan bersama, karena individu akan memanfaatkan semua pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki saat berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut (Bangun *et al.*, 2017), untuk menilai kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan pekerjaannya, dapat digunakan konsep *Person job fit*. Pendekatan ini membantu perusahaan dalam menyeleksi karyawan yang memiliki nilai-nilai dan kemampuan yang cocok dengan deskripsi pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan konsistensi nilai-nilai individu dengan tujuan organisasi.

Person job fit adalah keadaan yang menunjukkan adanya kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan tersebut kepada karyawan. Menurut (Bangun *et al.*, 2017), kesesuaian dapat dilihat dari dua perspektif yaitu secara objektif dan subjektif. Secara objektif, kesesuaian mengacu pada seberapa baik karakteristik individu sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Sedangkan secara subjektif, kesesuaian dapat dilihat dari persepsi masing-masing individu mengenai seberapa besar mereka sesuai dengan pekerjaan mereka. Dampak positif apabila terdapat kesesuaian adalah meningkatnya performa pekerjaan karyawan, menurunnya intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan adalah ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan di sekolah swasta tidak sesuai dengan keterampilan atau kemampuan mereka, hal ini dapat mengakibatkan stres dan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Misalnya, seorang guru yang tidak memiliki keterampilan atau latar belakang pendidikan yang sesuai untuk mengajar di tingkat tertentu dapat merasa tidak mampu memenuhi harapan, yang pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerja dan komitmen terhadap sekolah. Pada *person job fit*, pendidikan merupakan salah satu bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat mempengaruhi keahlian serta kemampuan. Ketika ada ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan, maka artinya ada ketidaksesuaian antara kompetensi individu dengan pekerjaannya.

Pada umumnya sarjana pendidikan merupakan lulusan yang disiapkan untuk menjadi seorang guru. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD Sekolah X hanya mendapat sedikit ketidaksesuaian dari latar belakang pendidikan dengan posisi pekerjaan menjadi guru. Terlihat dari tabel 1.5 hanya ada 22 guru yang bukan merupakan sarjana pendidikan. Dampak positif apabila terdapat kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan sebagai guru adalah meningkatnya performa pekerjaan guru, menurunnya intensi guru untuk meninggalkan pekerjaan. Meningkatnya performa guru dapat dilihat dari jumlah kelulusan sekolah x, dimana selama 3 tahun terakhir sekolah x telah meluluskan 100% siswa-siswi dalam setiap jenjang. Kelulusan siswa-siswi ini merupakan keberhasilan dari peran guru-guru di sekolah x yang memiliki *person job fit* tinggi terutama mereka yang merupakan lulusan sarjana pendidikan. Dengan pengetahuan dan kompetensi yang sesuai, guru-guru di sekolah x menjadi pilar utama dalam menyusun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa-siswi. *Person job fit* yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya komitmen terhadap organisasi (Goh dan Chin, 2016). Ketika kemampuan,

minat dan tuntutan pekerjaan selaras, hal ini akan menciptakan hubungan yang kuat dengan organisasi. Akibatnya, keinginan guru untuk meninggalkan pekerjaannya cenderung berkurang karena adanya kesesuaian yang baik antara individu dan tanggung jawab yang diemban, menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Sehingga *person job fit* yang tinggi mempengaruhi guru di sekolah x untuk tetap berkontribusi pada sekolah di tengah perekrutan besar-besaran PPPK dan CPNS. Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi antara *person job fit* dan komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Sebelum karyawan mengembangkan komitmen terhadap organisasinya, mereka biasanya akan merasakan kepuasan kerja terlebih dahulu yang kemudian mengarah pada komitmen terhadap perusahaan. Penelitian oleh (Putra dan Indrawati, 2018) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku komitmen terhadap organisasi, karena individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menilai pekerjaannya dengan lebih positif dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab serta dedikasi yang tinggi.

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menunjukkan kesenangan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Perusahaan yang beroperasi di sektor jasa pendidikan harus mampu memenuhi kebutuhan guru agar mereka merasa puas dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menciptakan komitmen organisasional, yang dimana hal ini kan membantu perusahaan mencapai tujuannya karena mendapat dukungan penuh dari karyawan. Ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dan imbalan yang rendah, kurangnya dukungan administratif dan sosial, serta ketidakpastian terkait karir dan kesejahteraan finansial dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, yang secara keseluruhan menyebabkan kepuasan kerja rendah pada guru sekolah swasta dan pada akhirnya, membuat sekolah sulit mempertahankan guru-guru tersebut untuk tetap menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut. Kepuasan kerja yang tidak optimal akan dapat menimbulkan rasa ingin pergi dari tempat karyawan bekerja saat ini berbeda dengan sebaliknya bila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berkomitmen pada organisasi. Peneliti telah melakukan survei pada 50 guru Sekolah X dengan menyebar angket mengenai kepuasan kerja yang meliputi kepuasan gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, atasan dan rekan kerja.

Kepuasan kerja guru di Sekolah X tergolong tinggi karena rata-rata kepuasan berada di angka 92%. Kepuasan kerja yang tinggi mempengaruhi keputusan sejumlah guru yang ada di sekolah x untuk tidak memilih mengikuti PPPK maupun CPNS. Guru-guru sekolah x tidak hanya puas dengan gaji saja, melainkan juga berbagai aspek lainnya yang dapat menciptakan lingkungan kerja positif yang memotivasi sehingga mendukung kepuasan guru pada sekolah x. (Lutfie *et al.*, 2014) menyatakan bahwa komitmen dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Puspitawati dan Riana, 2014) juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti ingin menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung antara *person job fit* terhadap komitmen organisasional. Dalam konteks komitmen organisasional, kepuasan kerja dapat memperkuat komitmen individu terhadap organisasi. Perlunya peran mediasi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja adalah faktor psikologis yang dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran mengenai bagaimana respon seseorang menanggapi pekerjaannya.

Penelitian oleh (Gopinath, 2020) dan (Cherif, 2020) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam hubungan antara *person job fit* terhadap komitmen organisasi (Rayton *et al.*, 2019). Penelitian dari (Ashraf, 2020) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional. Dukungan lebih lanjut datang dari penelitian (Mwesigwa *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan positif antara *person job fit* terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja seseorang akan meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat hubungan positif dan signifikan antara *person job fit* dan komitmen organisasional (Agustian dan Rachmawati, 2021). Adanya perekrutan ASN kategori CPNS dan PPPK secara besar-besaran memberikan dampak pada ekosistem pendidikan, terutama di sektor swasta. Pasalnya, dalam beberapa tahun terakhir, tantangan retensi guru di sekolah swasta semakin rumit dengan adanya persaingan sengit antara rekrutmen ASN. Formasi CPNS dan PPPK membuat sejumlah guru swasta memilih *resign* atau keluar ketika mendapati kepastian kelulusannya sebagai ASN, disisi lain guru-guru yang berkompetensi masih dibutuhkan untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah swasta. Untuk menghadapi tantangan ini, sekolah-sekolah swasta perlu mempertimbangkan faktor *person job fit*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan karyawan akan meningkatkan performa pekerjaan karyawan sehingga akan menurunkan intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Guru Sekolah X)”. Penelitian ini menyajikan kebaruan dengan mengkaji pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja dalam konteks pendidikan. Sebelumnya sebagian besar penelitian telah dilakukan di sektor bisnis dan manufaktur, sehingga penelitian dalam lingkungan pendidikan masih terbatas. Penelitian ini juga menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai mediator yang dilihat sangat kurang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai kontribusi praktis dalam mengembangkan kebijakan dan praktik di sektor pendidikan, khususnya dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk merekrut, mempertahankan dan menyejahterakan guru. Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru Sekolah X? Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru Sekolah X? Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru Sekolah X? Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada guru Sekolah X? Dari rumusan masalah di atas, penulis dapat menyimpulkan tujuan penelitian untuk mengetahui: Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja guru Sekolah X. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional guru Sekolah X. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru Sekolah X. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja guru Sekolah X.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Person Job Fit* (P-J Fit) terhadap Kepuasan Kerja

Orang sering bekerja untuk perusahaan yang memungkinkan mereka memanfaatkan keahlian dan kemampuan mereka secara optimal. Oleh karena itu, dalam proses seleksi dan

rekrutmen banyak perusahaan menerapkan pendekatan *person job fit*. *Person job fit* berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa keahlian dan kemampuan yang mereka miliki bermanfaat bagi perusahaan. Penelitian oleh (Peng dan Mao, 2015) menjelaskan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian dapat mengurangi *turnover*. Ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akibat adanya kesesuaian dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada perusahaan. (Widyastuti dan Ratnaningsih, 2020) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan membuat mereka merasa lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari uraian di atas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H1: Adanya pengaruh yang signifikan antara *person job fit* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Person Job Fit (P-J fit) terhadap Komitmen Organisasional

Person Job fit diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas yang mereka laksanakan di tempat kerja. Definisi ini meliputi kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan serta fasilitas yang tersedia untuk memenuhi tuntutan tersebut. Hasil penelitian oleh (Bangun dan Supartha, 2017) menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaannya, semakin meningkat pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: H2: Adanya pengaruh yang signifikan antara *person job fit* terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Dalam teori yang dikemukakan oleh Wexley dan Yulk dalam (Priansa, 2016), dijelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, ketika karyawan menerima gaji yang tinggi sesuai dengan kontribusi mereka pada perusahaan, mereka akan puas dengan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang menarik dan tidak monoton juga akan menantang karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi. Selain itu, peluang untuk naik jabatan yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki atasan dan rekan kerja yang baik yang mendorong kemajuan karyawan, akan membuat karyawan merasa puas. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan berkomitmen pada organisasi karena mereka menyukai pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati dan Riana, 2014) mendukung hal ini, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut: H3: Adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Person Job Fit terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mampu mengarahkan *person job fit* menjadi bentuk komitmen organisasional. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memediasi hubungan antara *person job fit* dan komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian (Alfani dan Hadini, 2018) yang menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi dapat menjaga komitmen karyawan terhadap organisasi serta meningkatkan keinginan untuk terus bertahan bersama organisasi. Kesesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan

mendorong peningkatan komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: H4: Adanya pengaruh yang signifikan antara *person job fit* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini berfokus pada Sekolah X, yang telah mendidik generasi muda sejak tahun 1969. Sekolah X adalah lembaga pendidikan yang melayani anak-anak usia 3-18 tahun, mencakup jenjang KB, TK, SD, SMP dan SMA. Penelitian dimulai pada bulan Oktober 2023. Menurut (Sugiyono, 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Sekolah X, yang memiliki karakteristik yang sama terkait dengan variabel yang diteliti. Adapun populasi penelitian ini berjumlah 100 guru. Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016), metode sampel jenuh berarti bahwa seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari seluruh guru Sekolah X yang berjumlah 100 responden. Penelitian merupakan proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, yaitu metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu *person job fit* (X1), dan kepuasan kerja (*intervening*) dengan variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja (Y). Sumber Data terdiri dari:

1. Data Primer: Menurut (Sugiyono, 2016), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh pengumpul data. Data ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden, di mana responden menjawab pertanyaan-pertanyaan secara sistematis. Pilihan jawaban telah disediakan, sehingga responden dapat memilih jawaban yang mereka anggap paling sesuai dan benar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada guru-guru di Sekolah X.
2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak langsung dikumpulkan oleh pengumpul data. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan sumber lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik penelitian lapangan (*field research*). Teknik ini melibatkan pengumpulan data langsung dari objek penelitian untuk memenuhi kebutuhan penelitian. Studi lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mengenai *person job fit* berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui $t_{hitung} (4,303) > t_{tabel} (1,984)$, atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya hipotesis 1 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *person job fit* terhadap kepuasan kerja dapat diterima. *Person job fit* berpengaruh dalam mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa keahlian dan kemampuan mereka berguna bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi (Shah dan Ayub, 2021) yang menyatakan bahwa *person job fit* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. (Jin dan Hahm, 2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *person job fit* dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Jin dan Hahm, 2019) menyatakan bahwa semakin baik *person job fit*, maka semakin tinggi kepuasan kerja setiap individu dalam organisasi.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian mengenai *person job fit* berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui $t_{hitung} (4,136) > t_{tabel} (1,984)$, atau signifikansi (0,000) , 0,05. Artinya hipotesis 2 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *person job fit* terhadap komitmen organisasional dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widyastuti dan Ratnaningsih, 2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian lainnya yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Soelton *et al.*, 2020), yang dalam studinya menunjukkan bahwa *person job fit* berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui $t_{hitung} (4,136) > t_{tabel} (1,984)$, atau signifikansi (0,000) , 0,05. Artinya hipotesis 3 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ashraf, 2020) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan dapat mengurangi *turnover* karyawan, menekan absensi kerja, meningkatkan produktivitas karyawan serta meningkatkan komitmen organisasional.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh mediasi yang ditunjukkan perkalian koefisien (p2p3) sebesar 0,224, signifikan atau tidak diuji dengan *sobel test* yaitu dengan menghitung standar error dari koefisien *indirect effect* (Sp2p3) dan didapat hasilnya $Sp2p3 = 0,069$. Berdasarkan hasil $Sp2p3$, mendapatkan nilai t statistik pengaruh mediasinya yaitu 3,696, Oleh karena itu nilai t hitung = 3,696 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,244 signifikan yang berarti mediasi berpengaruh positif dan signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja diterima. Berarti hipotesis 4 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *person job fit* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Putra dan Indrawati, 2018) yang dalam penelitiannya membuktikan kesesuaian antara individu dengan organisasi, akan menyebabkan komitmen karyawan terhadap organisasi terjaga serta berkeinginan tetap melanjutkan aktivitas bersama dengan organisasi. Adanya kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya kepuasan kerja akan mendorong untuk meningkatkan komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah x. Ini berarti bahwa semakin baik kesesuaian antara guru dengan pekerjaannya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru. Guru sekolah x merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, sehingga guru pada sekolah x merasa lebih puas dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi (Shah dan Ayub, 2021) yang menyatakan bahwa *person job fit* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.
2. *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru pada sekolah x. Guru di sekolah x yang merasa bahwa pekerjaan mereka sangat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah. Kesesuaian antara pekerjaan dan karakteristik guru ini membuat mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dan bertahan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soelton *et al.*, 2020), yang dalam studinya menunjukkan bahwa *person job fit* berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru pada sekolah x. Guru di sekolah x yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah. Ketika guru merasa bahwa kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi atas pekerjaannya, akan membuat guru sekolah x lebih berkomitmen untuk berkontribusi jangka panjang terhadap sekolah. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ashraf, 2020) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
4. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki peran sebagai mediasi hubungan antara *person job fit* dan komitmen organisasional, yang mengartikan bahwa *person job fit* mampu memengaruhi komitmen organisasional secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kesesuaian antara guru sekolah x dengan pekerjaannya, akan menyebabkan komitmen guru terhadap sekolah terjaga serta berkeinginan untuk tetap berkontribusi bersama dengan sekolah x. Adanya kesesuaian kemampuan guru dengan pekerjaan yang dilakukan juga akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya kepuasan kerja akan mendorong untuk meningkatkan komitmen organisasional. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Putra dan Indrawati, 2018) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi hubungan antara *person job fit* dan komitmen organisasional, yang mengartikan bahwa *person job fit* mampu mempengaruhi komitmen organisasional secara tidak langsung melalui kepuasan kerja

Saran

1. Diharapkan sekolah x dapat meningkatkan sarana dan pengembangan guru secara signifikan karena dengan lebih banyak pelatihan, guru dapat merasa lebih kompeten dalam pekerjaan mereka, sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan keterikatan antara guru dan pekerjaannya, meningkatkan loyalitas terhadap organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.
2. Sekolah sebaiknya mempertimbangkan untuk membentuk program retensi yang efektif untuk menarik dan mempertahankan kemampuan dan keterampilan terbaik guru dalam sekolah. Seperti program-program yang mendukung pertumbuhan profesional, pengakuan

atas prestasi, serta budaya budaya kerja yang positif. Dengan hal itu, guru akan merasa lebih terikat secara emosional dan moral, yang dapat mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

3. Diharapkan sekolah x dapat mempertimbangkan dan mengkaji ulang struktur penggajian guru dengan mempertimbangkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan dari setiap posisi. Hal ini penting agar penggajian mencerminkan keadilan dari tanggung jawab yang ditanggung oleh setiap guru di sekolah. Penggajian yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan komitmen guru karena guru merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan karena guru akan merasa bahwa penggajian mereka sebanding dengan tingkat tanggung jawab yang mereka lakukan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan secara keseluruhan.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel independen. Kepemimpinan transformasional bisa memberikan pandangan tambahan tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, E.P. dan Rachmawati, R. (2021), "The Effect of Job Rotation and Person-Job Fit On Employee Engagement: The Mediation Role of the Job Satisfaction", *Proceedings of the 18th International Symposium on Management (INSYMA 2021)*, Vol. 180 No. Insyma, hal. 265–270, doi: 10.2991/aebmr.k.210628.044.
- Alfani, M. dan Hadini, M. (2018), "Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin", *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No. 2, hal. 73–85, doi: 10.35130/jrimk.v2i2.19.
- Ashraf, M.A. (2020), "Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 11 No. 4, hal. 407–436, doi: 10.1108/JGR-01-2020-0010.
- Bangun, O.V. dan Supartha, I.W.G. (2017), "Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 No. 6, hal. 2071–2102.
- Buhali, G.A. dan Margaretha, M. (2013), "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Management*, Vol. 13 No. 1, hal. 15–34.
- Busro, M. (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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*, Vol. 40 No. 7–8, hal. 529–541, doi: 10.1108/IJSSP-10-2019-0216.
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A. dan Kazemi, M. (2014), "The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB ", *Personnel Review*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 43 No. 5, hal. 672–691, doi: 10.1108/PR-07-2013-0118.
- Ghozali, I. (2011), *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goh, E.L. dan Lee, C.C.M. (2016), "Person-Job Fit, Personality, Organizational Commitment and Intention to Stay Among Employees in Marketing Departments", *Jurnal Psikologi Malaysia*, Vol. 30 No. 1, hal. 80–89.

- Gopinath, D.R. (2020), "Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment Among the Academic Leaders of Tamil Nadu Universities", *Gedrag & Organisatie Review*, Vol. 33 No. 02, doi: 10.37896/gor33.02/241.
- Hasibuan. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat. (2014), "Faktor-faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PT . Nusa Tama Furniture)", *Jurnal NeO-Bis*, Vol. 8 No. 1, hal. 1–14.
- Jin, X. dan 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*, Vol. 10 No. 5, hal. 347–358, doi: 10.5430/ijfr.v10n5p347.
- Lutfie, H., Prasetyo, A.P. dan Alamanda, D.T. (2014), "The effect of the work-family conflict and employee's job satisfaction towards the organization commitment", *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 18 No. 2, hal. 143–151, doi: 10.20885/jsb.vol18.iss2.art1.
- MacKinnon, D.P. 2008. *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Mangkunegara, A.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- martoyo. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I. dan Ssekiziyivu, B. (2020), "Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities", *Journal of Management Development*, Emerald Publishing Limited, Vol. 39 No. 2, hal. 253–268, doi: 10.1108/JMD-02-2018-0055.
- Nelson, D.L., and J.C., Q. (2015), *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America.
- Peng, Y. dan Mao, C. (2015), "The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy", *Social Indicators Research*, Vol. 121 No. 3, hal. 805–813, doi: 10.1007/s11205-014-0659-x.
- Preacher, K. J dan Leonardelli, G. j., 2006. *Calculation for the Sobel Test: An Interactive Calculation Tool for Mediation Tests*.
- Priansa, D.J. (2016). (2016), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Puspitawati, N.M.D. dan Riana, I.G. (2014), "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan", *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No. No 1, hal. 68–80.
- Putra, I.G.E.S.M. dan Indrawati, A.D. (2018), "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7 No. 4, hal. 2010–2040.
- Ratih Indriyani dan Monica Bellinda Sutanto. (2021), "Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi", *Majalah Ekonomi*, Vol. 26 No. 1, hal. 8–28, doi: 10.36456/majeko.vol26.no1.a3950.
- Rayton, B., Yalabik, Z. dan Rapti, A. (2019), "Fit perceptions, work engagement, satisfaction and commitment", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 6, hal. 401–414, doi: 10.1108/JMP-02-2018-0074.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015), *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.

- Rumangkhit, S. dan Maryati, S. (2017), "Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan IBI (Informatics and Business Institute) Darmajaya", *Jurnal Optimum*, Vol. 7 No. 2, hal. 190–202.
- Sekiguchi, T. (2004), "Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: A review of the literature", *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54 No. 6, hal. 179–196.
- Shah, S. dan Ayub, M. (2021), "The Impact of Person-Job Fit, Person-Organization Fit on Job Satisfaction", *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, Vol. 3 No. 1, hal. 57–76, doi: 10.52633/jemi.v3i1.51.
- Sholihin, M. dan D Ratmono. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WarPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Penerbit ANDI.
- Siagian, S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Soekidjan. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakartapooip.
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., Mugiono, M., Aulia, I.N. dan Siregar, R.E. (2020), "Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment", *Management Science Letters*, Vol. 10 No. 13, hal. 2993–3002, doi: 10.5267/j.msl.2020.5.026.
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, P. (2014), *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Tran, K.T., Nguyen, P. V., Nguyen, T.D. dan 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*, Vol. 11 No. 12, hal. 1–25.
- Widyastuti, T. dan Ratnaningsih, I.Z. (2020), "Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang", *Jurnal EMPATI*, Vol. 7 No. 3, hal. 907–913, doi: 10.14710/empati.2018.21746.