

Aurellia Grisselda

¹Management, Faculty of Economics, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Email: 200510626@student.mercubuana-yogya.ac.id

Dr. Dorothea Wahyu Ariani, S.E., M.T,

²Management, Faculty of Economics, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Email: Dorothea@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi, person-job fit, kepuasan kerja dan kinerja tugas karyawan di Pabrik Genteng CV Metro Jaya Kebumen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data melalui SPSS versi 30. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV Metro Jaya Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif tetapi lemah terhadap kinerja tugas, dengan nilai korelasi sebesar 0,334. Person-job fit tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja tugas, sementara kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,440, yang dikategorikan sebagai hubungan sedang. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan Social Exchange Theory dengan menegaskan pentingnya interaksi antara faktor individual dan organisasional dalam membentuk kinerja tugas. Dari sisi manajerial, peningkatan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian penghargaan yang adil menjadi prioritas, sementara upaya memperkuat komitmen organisasi dan person-job fit tetap diperlukan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara holistik.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Person-Job Fit, Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas, Social Exchange Theory

Abstract

This study aims to analyze the relationships between organizational commitment, person-job fit, job satisfaction, and employee task performance at CV Metro Jaya Kebumen, a tile manufacturing company. A quantitative approach was employed, with data analyzed using SPSS version 30. The population of the study included all employees of CV Metro Jaya Kebumen. The findings revealed that organizational commitment had a positive but weak correlation with task performance, with a correlation coefficient of 0.334. Person-job fit did not exhibit a significant relationship with task performance, while job satisfaction demonstrated a positive and significant correlation, with a coefficient of 0.440, categorized as a moderate relationship. This research contributes to the development of Social Exchange Theory by emphasizing the importance of the interaction between individual and organizational factors in shaping task performance. From a managerial perspective, improving job satisfaction through the creation of a comfortable work environment and fair rewards should be prioritized. Meanwhile, efforts to strengthen organizational commitment and person-job fit are still necessary to support holistic human resource management.

Keywords: Organizational Commitment, Person-Job Fit, Job Satisfaction, Task Performance, Social Exchange Theory

PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan terutama berisi: Penelitian ini berfokus pada hubungan komitmen organisasi, person-job fit, dan kepuasan kerja dengan kinerja tugas di Pabrik Genteng CV Metro Jaya Kebumen. Komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka, karena adanya keterikatan emosional terhadap perusahaan. Sementara itu, person-job fit yang baik meningkatkan kesesuaian antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, yang berakhir pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja. Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung

produktivitas, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan mempelajari hubungan antara ketiga faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tugas di industri pembuatan genteng, khususnya di Pabrik Genteng CV Metro Jaya Kebumen. Untuk menghadapi persaingan yang ketat, pabrik genteng CV Metro Jaya Kebumen harus memastikan karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan latar belakang, penelitian ini merumuskan

beberapa pertanyaan utama, yaitu bagaimana hubungan Komitmen organisasi terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen, bagaimana hubungan Person-job fit terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen, bagaimana hubungan Kepuasan kerja terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan dari Komitmen organisasi terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen, untuk menganalisis hubungan dari Person-job fit terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen, dan untuk menganalisis hubungan dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tugas serta pengembangan Social Exchange Theory. Serta hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen pabrik genteng CV Metro Jaya Kebumen dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Social Exchange Theory adalah salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh untuk memahami perilaku di tempat kerja (Cropanzano dan Mitchell, 2005). Social Exchange Theory dapat digunakan untuk memahami hubungan antara komitmen organisasi, person-job fit, kepuasan kerja, dan kinerja tugas. Menurut (Griffin et al., 2000) Secara kontekstual, kinerja mengacu pada perilaku yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tugas-tugas utama dapat berjalan dengan baik. Lebih lanjut, istilah kinerja tugas merujuk pada perilaku dan aktivitas teknis inti yang terlibat dalam pekerjaan. Menurut (Pradhan dan Jena, 2017) Kinerja tugas adalah pemahaman berdasarkan ketentuan kontraktual antara pemberi kerja dan karyawan, atau manajer dan bawahan, untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Tugas adalah pekerjaan yang harus diselesaikan, dan tugas yang sulit biasanya memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi karena kompleksitasnya (Locke et al., 1981). (Klein dan Park, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Lebih lanjut, (Meyer dan Allen, 1990) memberikan definisi komitmen organisasi sebagai "keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi, yang memiliki dampak pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai elemen kunci yang menggambarkan sejauh mana karyawan terhubung secara emosional, nilai, dan perilaku terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Person-job fit merupakan konsep penting dalam dunia kerja yang mengacu pada pencocokan antara

persyaratan pekerjaan dengan kualitas individu karyawan. Menurut (Cable dan DeRue, 2002). Person-Job Fit merupakan aspek yang sangat penting karena dapat menjadi alasan untuk peningkatan kinerja, kepuasan yang lebih besar, absensi yang lebih rendah, turnover yang lebih rendah, peningkatan sikap pada organisasi, dan juga mengurangi stres (Shah dan Ayub, 2021). Person-job fit juga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi, karena karyawan merasa lebih dihargai dan cocok dengan lingkungan kerja mereka. Menurut Vroom (1964), kepuasan kerja didefinisikan sebagai orientasi afektif individu terhadap peran kerja yang saat ini mereka jalani. Menurut (Locke et al., 1981) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Berdasarkan penjelasan diatas, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai perasaan terkait aspek-aspek pekerjaan. Kepuasan kerja juga mencerminkan antusiasme dan kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang berpengaruh pada pencapaian tujuan pribadi dan hasil-hasil penting dalam organisasi.

METODE

Pada penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini akan dilakukan pada CV Metro Jaya di Kabupaten Kebumen, yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi genteng. Sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Pabrik Genteng CV Metro Jaya Kebumen. Adapun didalam penelitian ini pengambilan populasi yang digunakan adalah pegawai CV Metro Jaya di Kabupaten Kebumen, dengan jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 49 orang. Populasi pada CV Metro Jaya sebanyak 49 orang, maka sampel yang diambil adalah sampel jenuh. Sampel jenuh menurut (Sugiyono, 2014) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner. Kuesioner penelitian ini diperoleh dari pernyataan-pernyataan yang acuannya berasal dari indikator-indikator pada setiap variabel. Variabel independen pada penelitian ini meliputi Komitmen organisasi, Person-job fit, dan Kepuasan kerja. Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja tugas. Pada penelitian ini, proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara offline. Kuesioner tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses scoring yaitu

pemberian nilai yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam

pengujian hipotesis dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yaitu Sangat Setuju dengan skor = 5, Setuju dengan skor = 4, Netral dengan skor = 3, Tidak Setuju dengan skor = 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor = 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS versi 30 for windows. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:49). Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05. Sebaliknya, suatu instrumen dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan rumus $df = n - 2$ atau $(49 - 2 = 47)$ dengan jumlah sampel (n) sebanyak 49 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 maka besarnya nilai r_{tabel} diperoleh 0,281. Hasil uji validitas setiap instrumen variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas variabel Komitmen organisasi (X1) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.a. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
X1.1	0,477	0,281	0	Valid
X1.2	0,846	0,281	0	Valid
X1.3	0,803	0,281	0	Valid
X1.4	0,767	0,281	0	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

b. Uji Validitas *Person-job fit*

Hasil uji validitas variabel *Person-job fit* (X2) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.b

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
X2.1	0,713	0,281	0	Valid
X2.2	0,704	0,281	0	Valid
X2.3	0,706	0,281	0	Valid
X2.4	0,727	0,281	0	Valid

Hasil Uji Validitas *Person-Job Fit*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel *Person-job fit* dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (X3) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.c. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
X3.1	0,685	0,281	0	Valid
X3.2	0,613	0,281	0	Valid
X3.3	0,778	0,281	0	Valid
X3.4	0,673	0,281	0	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Kinerja Tugas

Hasil uji validitas variabel Kinerja tugas (Y1) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.d. Hasil Uji Validitas Kinerja Tugas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Y1	0,736	0,281	0	Valid
Y2	0,702	0,281	0	Valid
Y3	0,726	0,281	0	Valid
Y4	0,719	0,281	0	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja tugas dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran dalam variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ atau 60%. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,654	Reliabel
2	Person-Job Fit	0,758	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,630	Reliabel
4	Kinerja Tugas	0,734	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliable (andal) dan dapat kita lihat pada tabel koefisien Cronbach's Alpha yang nilainya $> 0,60$.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas (Komitmen Organisasi, *Person-job Fit* dan Kepuasan kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Tugas) statistiknya adalah sebagai berikut:

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.206	.545**	.334*
	Sig. (2-tailed)		.156	<,001	.019
	N	49	49	49	49
X2	Pearson Correlation	.206	1	.406**	.206
	Sig. (2-tailed)	.156		.004	.155
	N	49	49	49	49
X3	Pearson Correlation	.545**	.406**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.004		.002
	N	49	49	49	49
Y	Pearson Correlation	.334*	.206	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.155	.002	
	N	49	49	49	49

Tabel 3.a. Hasil Uji Korelasi

Sumber: Data diolah, 2024

A. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tugas

Berdasarkan analisis untuk variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja tugas, karena nilai r_{hitung} sebesar $0,334 < r_{tabel}$ sebesar $0,281$ dengan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$ diatas batas penerimaan $0,050$ maka Hipotesis 1 diterima. Menurut Sugiyono (2015) bahwa nilai kolerasi antara $0,21-0,40$ merupakan karegori lemah Artinya bahwa

terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen oragnisasi dengan kinerja tugas dengan derajat korelasi lemah.

B. Hubungan *Person-job Fit* dengan Kinerja Tugas Berdasarkan analisis untuk variabel *Person-job Fit* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tugas, karena nilai r_{hitung} sebesar $0,206 < r_{tabel}$ sebesar $0,281$ dengan tingkat signifikansi $0,155$ diatas batas penerimaan $0,050$ maka hipotesis 2 ditolak. Artinya bahwa tidak terdapat hubungan antara *person-job fit* dengan kinerja tugas.

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tugas Berdasarkan analisis untuk variabel kepuasan kerja terhadap hubungan yang signifikan dengan kinerja tugas, karena nilai r_{hitung} sebesar $0,440 > r_{tabel}$ sebesar $0,281$ dengan tingkat signifikansi $0,02$ diatas batas penerimaan $0,050$ maka Hipotesis 3 ditetima. Menurut Sugiyono (2015) bahwa nilai korelasi $0,41-0,60$ merupakan kategori hubungan yang sedang. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja tugas dengan dereajat korelasi sedang.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tugas karyawan CV Metro Jaya Kebumen, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, person-job fit, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas karyawan. Meskipun komitmen organisasi dan person-job fit secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja tugas.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan semangat kerja. Namun, hasil ini juga mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dan person-job fit, meskipun dinilai cukup tinggi oleh responden, mungkin memerlukan pendekatan pengelolaan yang lebih strategis untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja tugas.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, objek penelitian yang hanya melibatkan pegawai CV Metro Jaya Kebumen dengan jumlah responden sebanyak 49 orang membatasi generalisasi hasil penelitian terhadap konteks organisasi lain di luar CV Metro Jaya Kebumen. Kedua, model penelitian yang digunakan hanya mengukur hubungan

langsung antara komitmen organisasi, person-job fit, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tugas tanpa mempertimbangkan variabel intervening atau moderating yang mungkin memiliki pengaruh signifikan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau kepemimpinan. Ketiga, dalam pelaksanaan penelitian, responden memerlukan pendampingan untuk memahami item-item dalam kuesioner dan konteks yang dimaksud. Hal ini dapat memengaruhi independensi jawaban responden dan meningkatkan potensi response bias. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, baik dari segi industri, wilayah, maupun jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi. Penelitian mendatang juga disarankan untuk menambahkan variabel intervening, seperti motivasi kerja, atau moderating, seperti gaya kepemimpinan, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tugas. Selain itu, pendekatan metode campuran (mixed-methods), seperti wawancara mendalam atau focus group discussion, dapat digunakan untuk melengkapi data kuantitatif dengan data kualitatif yang lebih kaya. Instrumen kuesioner juga perlu disesuaikan dengan tingkat pemahaman responden melalui uji coba (pre-test) pada kelompok kecil sebelum pengumpulan data utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. In *Journal Of Occupational Psychology* (Vol. 63).
- Andreas, D. (2022). Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. In *Produktif Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi* (Vol. 1, Issue 1).
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review Management Research And Practice Vol Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research And Practice*, 3(4), 77–86.
- Baxi, B., & Atre, D. (2024). Job Satisfaction: Understanding The Meaning, Importance, And Dimensions. *Journal Of Management & Entrepreneurship*, 18(2), 34–40.
- Becker, H. S. (1960). Notes On The Concept Of Commitment. *The American Journal Of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Cable, D. M., & Derue, D. S. (2002). The Convergent And Discriminant Validity Of Subjective Fit Perceptions. *Journal Of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.
- Campbell, J.P. (1990) Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In: Dunnette, M.D. and Hough, L.M., Eds., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model O F Person-Organization Fi T. *Academy Of Management Review*, 14(3), 333–349.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal Of Management*, 31(6), 874–900.
- Edwards, E. A. (1993). Development Of A New Scale For Measuring Compulsive Buying Behavior. *Journal Of Financial Counseling And Planning*, 4(313), 67–85.
- Emerson, R. M. (1962). Power-Dependence Relations. *American Sociological Review*, 27(1), 31–41.
- Fernández-Macias, E., & Bustillo, R. M. De. (2014). Job Satisfaction. In *Encyclopedia Of Quality Of Life And Well-Being Research* (Pp. 3451–3454). Springer Netherlands.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar But Different? The Influence Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Person-Job Fit On Individual Performance In The Continuum Between Permanent And Temporary Organizations. *International Journal Of Project Management*, 40(3), 251–261.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Neale, M. (2000). The Contribution Of Task Performance And Contextual Performance To Effectiveness: Investigating The Role Of Situational Constraints. *Applied Psychology*, 49(3), 517–533.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, 50(2), 327–347.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The Effects Of Job Crafting On Tour Leaders' Work Engagement: The Mediating Role Of Person-Job Fit And Meaningfulness Of Work. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649–1667.
- Han, T. S., Chiang, H. H., Mcconville, D., & Chiang, C. L. (2015). A Longitudinal Investigation Of Person–Organization Fit, Person–Job Fit, And Contextual Performance: The Mediating Role Of Psychological Ownership. *Human Performance*, 28(5), 425–439.

- Homans, G. C. (1958). Social Behavior As Exchange. *American Journal Of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Julindrastuti, D., Karyadi, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 19, Issue 1).
- Khademi, E., Abdi, M., Saeidi, M., Piri, S., & Mohammadian, R. (2021). Emotional Intelligence And Quality Of Nursing Care: A Need For Continuous Professional Development. *Iranian Journal Of Nursing And Midwifery Research*, 26(4), 361–367.
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational Commitment. In *International Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Pp. 334–340). Elsevier Inc.
- Latip, S. N. N. A., Latip, M. S. A., Tamrin, M., & Nawati, M. Z. M. (2022). The Perspective Of Work Ergonomics On Employee Task Performance In Hotel And Tourism Industry, Malaysia. 7.
- Locke, E. A., Saari, L. M., Shaw, K. N., & Latham, G. P. (1981). Goal Setting And Task Performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125–152.
- Mansour, A. Z., Ahmi, A., & Popoola, O. M. J. (2021). The Interaction Effect Of Personality Factor On Capability And Competence Requirement. *Business And Economic Research*, 11(1), 1.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*, 14(4), 389–414.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R., & Sheppard, L. (2012). Affective, Normative, And Continuance Commitment Levels Across Cultures: A Meta-Analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(2), 225–245.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR journal of humanities and social science*, 14(5), 45–54.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224–247.
- Nahak, M., & Ellitan, L. (2022). Organizational Commitment And Organizational Sustainability. *International Journal Of Trend In Scientific Research And Development (Ijtsrd)*, 6(4), 604–609.
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The Influence Of Internal Marketing And Job Satisfaction On Task Performance And Counterproductive Work Behavior In An Emerging Marketing During The Covid-19 Pandemic. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(7).
- Newstorm, J. (2017). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin
- Nursafitri, F., & Helmy, I. (2022). Pengaruh Person-Job Fit Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Guru Tidak Tetap /Gtt Smk Negeri 1 Alian). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 14–33.
- Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Al Musadieq, M., & Utami, H. N. (2020). Journal Of Public Administration Studies The Effect Of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment On Employee Performance (Study Of East Java Bpjs Employees). *Gunawan Eko Nurtjahjono/ Jpas*, 5(1), 5–7.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Pelealu, D. R. (2023). The Influence Of Work Overload, Person-Job Fit, And Work Engagement On Employee Performance Through Job Stress As A Variable Intervening In Automotive Companies. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236.
- Perry, S. J., Hunter, E. M., & Currall, S. C. (2016). Managing the innovators: Organizational and professional commitment among scientists and engineers. *Research Policy*, 45(6), 1247–1262.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance At Workplace: Conceptual Model And Empirical Validation. *Business Perspectives And Research*, 5(1), 69–85.
- Rachman, A., Sunarno, Saputra, N., Judijanto, L., Nurhidin, E., & Zamroni, M. A. (2024). Enhancing Teacher Performance Through Millennial Teacher Characteristics, Work Culture, And Person-Job Fit Mediated By Employee Engagement. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 270–289.
- Ratnasari, S. L., Eliyana, A., & Setia Pratama, A. (2021). Antecedents And Consequences Of Person-Job Fit: A Literature Review. *Journal Of Legal, Ethical And Regulatory Issues*, 24(5), 1–11.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3).
- Roberts, B. W., Chernyshenko, O. S., Stark, S., & Goldberg, L. R. (2005). The structure of conscientiousness: An empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel psychology*, 58(1), 103–139.
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2023). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatraco Langgeng

- Makmur. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi (Jiabi), 7(2), 145–163.
- Sekaran, U. Bougie, R. (2016) Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 7th Edition, Wiley & Sons, West Sussex.
- Setyorini, T., Manafe, J. D., & Nino, I. J. (2022). The Role Of Organizational Commitment And Organization Culture Toward Job Performance. Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen, 5(3), 389–396.
- 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).
- Siswanti, D. N., Daud, M., Nugraha, D. Y., Zhalifunnas, M. S., & Nugraha, D. R. (2024). The Effect Of Workplace Well-Being On Task Performance In Employees: The Mediating Role Of Work Engagement. Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology (Gamajpp), 10(2), 98.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Beverly Hills, CA: Sage.
- Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Alfabeta Bandung
- Vroom, v. (1964). work and motivation. new york: john wiley and sons.
- Wanous, J. P., & Lawler, E. E. (1972). Measurement And Meaning Of Job Satisfaction 1. Journal Of Applied Psychology, 56(2), 95–105.
- Werbel, J. D., Gilliland, S. W. (1999). Person–environment fit in the selection process. In G. R. Ferris (Ed.), Research in human resources management, Vol. 17, pp. 209–243). Elsevier Science/JAI Press.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. Jurnal Empati, Agustus, 7(3), 73–79.
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction And Organizational Commitment (A Study Of Human Resource Management Literature Study). Dinasti International Journal Of Management Science (Dijms), 3(3), 547–565.
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. MARGIN ECO, 7(1), 58-66.
- Winardi, Gunawan. 2002. *Panduan Mempersiapkan Tulisan Ilmiah*. Bandung: Akatiga.