

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*