

PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN PERSON-ORGANIZATION-FIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG SUNGGAL

Hilma Harmen¹

hilmaharmen@unimed.ac.id¹

Henriadi Hasibuan²

hasibuanhendri378@gmail.com²

Rinalia Fauziah Br Manik³

rinaliamanik@gmail.com³

Syafika⁴

syafikafika0557@gmail.com⁴

Ahmad Iqbal Abdullah⁵

sie.iqball17@gmail.com⁵

Ahmad Ikhsan Abdillah⁶

sie.ikhsan1707@gmail.com⁶

Zaky asdhika sinaga⁷

zakyasdhika@gmail.com⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Negeri Medan

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the influence of Person-Job Fit (PJF) and Person-Organization Fit (POF) on Employee Performance at the Sunggal Branch of PDAM Tirtanadi, which is motivated by a significant decline in employee performance in recent years. Using a quantitative approach and saturated sampling technique, data were collected from all 55 employees through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results demonstrated that both partially and simultaneously, PJF and POF have a positive and significant influence on performance, with both variables contributing 71.5% to explaining variation in employee performance. Therefore, it is concluded that efforts to improve the fit between employee abilities and job demands and the alignment of individual values with organizational culture are key factors that management can optimize to restore and improve the performance and quality of public services at the Sunggal Branch of PDAM Tirtanadi.

Keywords: Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Employee Performance, PDAM.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Person-Job Fit (PJF) dan Person-Organization Fit (POF) terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, yang dilatarbelakangi oleh penurunan signifikan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik sampling jenuh terhadap seluruh 55 orang karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa baik secara parsial maupun simultan, PJF dan POF memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 71,5% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa upaya meningkatkan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta keselarasan nilai individu dengan budaya organisasi merupakan faktor kunci yang dapat dioptimalkan oleh manajemen untuk memulihkan dan meningkatkan kinerja serta kualitas layanan publik di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.

Kata Kunci: Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Kinerja Karyawan, PDAM.

PENDAHULUAN

Air bersih merupakan kebutuhan dasar masyarakat sekaligus indikator penting kesejahteraan, sehingga penyelenggaraannya menuntut kinerja optimal dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai penyedia layanan publik. Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan efektivitas operasional PDAM, karena mereka berperan langsung dalam menjaga kualitas layanan distribusi air bersih kepada masyarakat. Namun, berdasarkan data PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal periode 2020–2024, terjadi penurunan signifikan pada kategori kinerja “sangat baik”, yaitu dari 35% menjadi hanya 9% dalam empat tahun terakhir. Penurunan kinerja ini ditandai dengan rendahnya kualitas dan

kuantitas kerja, meningkatnya kesalahan teknis, keterlambatan penyelesaian tugas, serta disiplin kerja yang kurang optimal. Temuan lapangan mengindikasikan bahwa permasalahan kinerja tersebut berkaitan erat dengan ketidaksesuaian antara karakteristik karyawan dengan tuntutan pekerjaan (Person-Job Fit) serta ketidaksesuaian antara nilai individu dengan budaya organisasi (Person-Organization Fit).

Person-Job Fit (PJF) berfokus pada kesesuaian antara kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kebutuhan individu dengan tuntutan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara, banyak karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal yang belum sepenuhnya menguasai

keterampilan teknis modern seperti pengoperasian Leak Noise Correlator, sehingga proses perbaikan jaringan berlangsung lebih lama dan kurang efisien. Selain itu, kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru masih rendah, menyebabkan hambatan dalam sistem kerja yang telah terdigitalisasi. Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa Person-Job Fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Berahmawati et al., 2019; Rifqi & Ningsih, 2022), sehingga ketidaksesuaian PJF yang ditemukan di lapangan diduga kuat menjadi salah satu penyebab menurunnya efektivitas kerja.

Selain itu, Person-Organization Fit (POF) yang mencerminkan keselarasan nilai, tujuan, dan karakter individu dengan budaya organisasi juga ditemukan belum optimal. Budaya birokratis PDAM sering kali tidak sejalan dengan kebutuhan fleksibilitas karyawan lapangan dalam menangani gangguan teknis yang memerlukan tindakan cepat. Selain itu, responsivitas terhadap keluhan pelanggan sering terlambat, menunjukkan belum optimalnya internalisasi nilai pelayanan publik. Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa POF berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta berperan dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja (Fatmasari, 2017; Susanti, 2024).

Penurunan kinerja yang konsisten selama lima tahun terakhir menunjukkan adanya masalah sistemik pada aspek kesesuaian individu dengan pekerjaan dan

organisasi. Meskipun PJF dan POF telah banyak diteliti di berbagai organisasi, kajian pada konteks Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) khususnya PDAM masih terbatas. Padahal PDAM memiliki karakteristik unik, yaitu berada pada persimpangan antara birokrasi pemerintahan dan tuntutan pelayanan publik berbasis efisiensi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi gap penelitian tersebut serta memberikan pemahaman empiris mengenai pengaruh PJF dan POF terhadap kinerja karyawan dalam konteks PDAM.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi manajemen PDAM dalam meningkatkan efektivitas kebijakan rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar, sasaran, dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa kinerja mencakup kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja

mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan (ability), motivasi, dan kesempatan kerja (opportunity). Kemampuan menggambarkan kapasitas individu menjalankan pekerjaan, motivasi menggerakkan individu untuk mencapai tujuan, dan kesempatan kerja berkaitan dengan fasilitas, pelatihan, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai (Mangkunegara, 2017). Penilaian kinerja memiliki manfaat penting bagi organisasi, antara lain sebagai dasar promosi, penentuan kompensasi, identifikasi kebutuhan pelatihan, serta perbaikan desain pekerjaan (Sedarmayanti, 2017). Indikator kinerja pada penelitian ini menggunakan lima dimensi Mangkunegara (2017):

- (1) kuantitas kerja,
- (2) kualitas kerja,
- (3) komitmen,
- (4) kehadiran, dan
- (5) kemampuan.

Person-Job Fit (PJF)

Person-Job Fit adalah kesesuaian antara karakteristik individu (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, nilai, dan minat) dengan tuntutan pekerjaannya (Kristof, 1996). Edwards (1991) membagi PJF dalam dua aspek utama, yaitu: Demand–Abilities Fit, kesesuaian antara kemampuan individu dengan kebutuhan pekerjaan; dan Needs–

Supplies Fit, Kesesuaian antara kebutuhan individu dengan peluang, insentif, dan sumber daya pekerjaan. Lauver & Kristof-Brown (2001) menegaskan bahwa PJF penting untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugas secara maksimal dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan individu akan meminimalkan stres serta meningkatkan Kristof-Brown et al. (2005) menyebut empat faktor utama yang memengaruhi PJF: (1) karakteristik individu (kepribadian, kemampuan, minat), (2) karakteristik pekerjaan (kompleksitas, tuntutan tugas), (3) proses rekrutmen dan seleksi, dan, (4) lingkungan kerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti Edwards (1991), yaitu:

1. Knowledge,
2. Skill,
3. Abilities,
4. Social Skills,
5. Personal Needs,
6. Values, dan
7. Interest.

Person-Organization Fit

Person-Organization Fit merupakan kesesuaian antara nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan budaya, nilai, dan tujuan organisasi (Chatman, 1989; Kristof, 1996). Ketika nilai individu sejalan dengan nilai organisasi, maka individu cenderung menunjukkan komitmen, keterikatan emosional, serta kinerja yang lebih baik. Cable & Judge (1997) menambahkan bahwa POF tidak hanya

terkait nilai dan budaya, tetapi juga pemenuhan kebutuhan karyawan melalui kompensasi, peluang karier, dan kondisi kerja yang mendukung. Kristof (1996) menyebutkan beberapa faktor penentu POF, yaitu: 1. nilai individu, 2. budaya organisasi, 3. kebutuhan dan harapan karyawan, 4. proses rekrutmen dan seleksi, 5. lingkungan kerja. Berdasarkan Kristof (1996), indikator POF meliputi:

1. Value Congruence,
2. Goal Congruence,
3. Needs Fulfillment,
4. Personality–Culture Fit.

Hubungan Person-Job Fit dan Person-Organization Fit dengan Kinerja Karyawan

Person-Job Fit dan Person-Organization Fit merupakan dua konstruksi utama dalam teori Person–Environment Fit yang menjelaskan bahwa kesesuaian individu dengan lingkungan kerjanya akan menghasilkan kinerja optimal (Kristof-Brown et al., 2005). PJF memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja tugas (task performance) karena berkaitan langsung dengan kemampuan dan kompetensi individu dalam menjalankan pekerjaan (Lauver & Kristof-Brown, 2001). Sementara itu, POF lebih terkait pada perilaku ekstra peran dan komitmen organisasi, namun tetap memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja melalui kepuasan dan motivasi kerja (Cable & Judge, 1997).

Apabila karyawan bekerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuan sekaligus

merasakan keselarasan nilai dengan organisasi, maka mereka akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang lebih kuat, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sinergi PJF dan POF inilah yang diduga menjadi penentu penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Person-Job Fit (X_1) dan Person-Organization Fit (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian meliputi data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen internal PDAM seperti laporan kinerja dan struktur organisasi.

Instrumen kuesioner disusun berdasarkan teori Edwards (1991) untuk Person-Job Fit, Kristof (1996) untuk Person-Organization Fit, dan Mangkunegara (2017) untuk kinerja karyawan. Setiap instrumen menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat

tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dengan batas minimal sebesar 0,70 untuk menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Statistik	Nilai	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kolmogorov-Smirnov	—	0,200

Berdasarkan Tabel 1 dapat terlihat bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 \geq 0,05. Maka data dinyatakan berdistribusi normal, sehingga layak untuk dilakukan analisis regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Person-Job Fit (X1)	0,580	1,725	Tidak terjadi multikolinearitas
Person-Organization Fit (X2)	0,580	1,725	Tidak terjadi multikolinearitas

Nilai Tolerance kedua variabel = 0,580 \geq 0,10 dan nilai VIF = 1,725 \leq 10.

Artinya, tidak terjadi multikolinearitas, sehingga kedua variabel layak diikutsertakan ke model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Metode	Hasil Observasi
Scatterplot	Titik menyebar merata di atas & bawah garis 0

Tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penjelasan:

Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini berarti model regresi bebas heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk prediksi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

F-Hitung	F-Tabel	Sig.	Kesimpulan
59,842	3,20	0,000	Berpengaruh signifikan secara simultan

Penjelasan:

Nilai Sig = 0,000 $<$ 0,05 dan F-Hitung 59,842 $>$ F-Tabel 3,20.

Artinya Person-Job Fit (X1) dan Person-Organization Fit (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-Hitung	t-Tabel	Sig.	Kesimpulan
Person-Job Fit (X1)	4,612	1,678	0,000	Signifikan
Person-Organization Fit (X2)	4,955	1,678	0,000	Signifikan

Penjelasan:

- Nilai Sig X1 = 0,000 $<$ 0,05 \Rightarrow Person-Job Fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Nilai Sig $X^2 = 0,000 < 0,05 \Rightarrow$ Kesesuaian Orang-Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi (contoh format, nanti ganti angka SPSS):

$$Y = 1.210 + 0.450X_1 + 0.620X_2$$

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

R Square	Adjusted R Square	Kesimpulan
0,720	0,715	Kedua variabel menjelaskan 71,5% variasi kinerja

Penjelasan:

Nilai Adjusted $R^2 = 0,715$ artinya 71,5% kinerja karyawan dijelaskan oleh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit.

Sisanya 28,5% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, pembaruan, dan iklim kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person-Job Fit (PJF) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan kebutuhan individu dengan tuntutan pekerjaannya merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja yang optimal. Karyawan yang ditempatkan pada posisi sesuai kompetensi cenderung bekerja lebih efektif, memiliki akurasi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, dan mampu meminimalkan kesalahan teknis. Fenomena yang terjadi di PDAM Tirtanadi mendukung hasil tersebut, di mana sebagian karyawan

masih belum sepenuhnya menguasai peralatan teknis modern, sehingga berdampak pada lambatnya proses perbaikan jaringan. Dengan demikian, peningkatan PJF melalui pelatihan teknis terarah serta perbaikan sistem penempatan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa Person-Organization Fit (POF) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keselarasan nilai, tujuan, dan karakter individu dengan budaya organisasi terbukti mampu meningkatkan komitmen, motivasi, dan kedisiplinan kerja. Pada konteks PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, sebagian karyawan merasakan bahwa fleksibilitas kerja yang dibutuhkan di lapangan belum sepenuhnya sejalan dengan budaya organisasi yang cenderung birokratis. Ketidaksesuaian ini menyebabkan perlambatan dalam proses penanganan gangguan teknis. Oleh karena itu, pembentukan budaya organisasi yang lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan operasional lapangan menjadi aspek penting untuk memperkuat POF dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Ketika dianalisis secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja terbaik akan tercapai apabila kesesuaian antara individu dengan pekerjaan (PJF) dan kesesuaian antara individu dengan organisasi (POF) berjalan seiring. PJF memastikan bahwa karyawan memiliki

kompetensi teknis dan kemampuan yang relevan, sedangkan POF memastikan bahwa mereka bekerja dengan nilai, sikap, dan orientasi yang selaras dengan tujuan organisasi. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan. Dalam konteks pelayanan publik seperti PDAM, sinergi tersebut sangat penting karena berdampak langsung pada kualitas distribusi air bersih, kecepatan respons gangguan, dan kepuasan pelanggan.

Temuan ini sejalan dengan teori Person-Environment Fit yang menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja, kesejahteraan psikologis, serta komitmen organisasi. Penelitian terdahulu juga memperkuat hasil ini, di mana PJF terbukti meningkatkan kinerja tugas (task performance), sedangkan POF memperkuat perilaku ekstra-peran serta loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai PJF dan POF dalam konteks BUMD, tetapi juga memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu objek penelitian hanya difokuskan pada satu cabang PDAM dengan jumlah responden yang relatif terbatas sehingga generalisasi temuan harus dilakukan dengan hati-hati. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas lokasi penelitian ke

beberapa cabang PDAM atau menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, dan work engagement sebagai variabel mediasi untuk memahami mekanisme pengaruh PJF dan POF secara lebih mendalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi positif sebesar $0,715$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kemampuan, keterampilan, serta minat karyawan dengan tuntutan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Dengan kata lain, penerapan prinsip orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat menjadi faktor strategi dalam meningkatkan efektivitas kerja individu di lingkungan PDAM Tirtanadi.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Person-Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan koefisien regresi positif sebesar $0,632$ menegaskan bahwa kesesuaian antara nilai-

nilai pribadi karyawan dengan nilai dan budaya organisasi mampu mendorong peningkatan kinerja. Kesesuaian tersebut menumbuhkan rasa yang dimiliki

Secara simultan, Person-Job Fit dan Person-Organization Fit juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung sebesar 99,191 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,792 menunjukkan bahwa 79,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini sejalan dengan teori Person-Environment Fit, bahwa keseimbangan individu baik terhadap pekerjaan maupun organisasi merupakan fondasi penting dalam membentuk kinerja yang optimal, terutama dalam konteks organisasi publik seperti PDAM Tirtanadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, & Hadini. (2018). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 115–124.
- Andriani, L. (2024). Peran Authentic Leadership, Person Job Fit, dan Ta'awun Behavior Untuk Menurunkan Emotional Exhaustion (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Berahmawati, E. F., Sinulingga, S., & Wibowo, R. P. (2019). The Effect of Person-Job Fit and Person-Organization Fit of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 19(1), 45–54.
- Budiana, I. M. (2019). Employee Engagement: Implikasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PT. ACI) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 875–882.
- Fatmasari, T. W. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 87–96.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, A. (2018). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.

- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.
- Lee, S., & Kim, M. (2022). Person-organization fit and public service motivation: Effects on work engagement and innovative behavior in the public sector. *Public Management Review*, 24(5), 720–741.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2020). Person-job fit and person-organization fit: A mediation study of employee engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2617–2644.
- Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh Person-Organization Fit dan Person-Job Fit terhadap Kinerja Karyawan pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 112–120.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Siregar, M. A., & Ramadhan, M. (2023). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Pemerintahan*, 12(1), 55–67.
- Su, W., Lin, X., & Ding, H. (2023). The influence of training on employee performance: The mediating role of person-job fit. *Journal of Vocational Behavior*, 145, 103915.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E. A. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Ditjen Pengelolaan Kelautan dan Ruang Laut). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 14–26.
- Susanti, R. K., Arief, M. Y., Judijanto, L., Dewi, R. S., & Rusliawan, F. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Implementasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Zhang, Y., Zhang, Y., & Ng, T. W. H. (2021). The mediating role of person-job fit in the relationship between emotional exhaustion and job performance. *Journal of Career Development*, 48(4), 363–377.