

HUBUNGAN ANTARA *PERSON JOB FIT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. X

The Relationship between Person Job Fit and Organizational Commitment in Production Employees of PT. X

Fitriana Dewi*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: fitriana.21005@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: Umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Sektor industri makanan dan minuman memiliki posisi penting dalam mendukung serta menopang perkembangan ekonomi di Indonesia. Suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang profesional dan memiliki komitmen untuk setiap divisinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah *person job fit*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *person job fit* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan subjek berjumlah 250 karyawan bagian produksi di PT X. Instrumen yang digunakan terdiri dari skala *person job fit* dan skala komitmen organisasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$), hasil hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *person job fit* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi. Koefisien korelasi yang muncul dari proses analisis data dalam penelitian ini yakni 0.609 ($r = 0.609$), yang menunjukkan korelasi yang kuat antara *person job fit* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, *Person job fit*, Karyawan

Abstract

The food and beverage industry sector has an important position in supporting and sustaining economic development in Indonesia. A company needs a professional and committed workforce for each division. There are several factors that influence organizational commitment, one of which is *person job fit*. The purpose of this study is to determine the relationship between *person job fit* and organizational commitment in production employees. The method used in this research is quantitative with subjects totaling 250 production employees at PT X. The instrument used consists of a *person job fit* scale and an organizational commitment scale. The collected data were analyzed using *Pearson Product Moment* correlation analysis technique with the help of SPSS 27.0 for windows software. The results of data analysis obtained a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), the results of the hypothesis in this study are accepted, which shows a significant relationship between *person job fit* and organizational commitment in production employees. The correlation coefficient that emerged from the data analysis process in this study is 0.609 ($r = 0.609$), which shows a strong correlation between *person job fit* and organizational commitment in production employees.

Keywords: Organizational Commitment, *Person job fit*, Employee

Article History	*corresponding author
Submitted : 15-06-2025 Final Revised : 28-07-2025 Accepted : 17-10-2025	This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Perusahaan dapat dipandang sebagai suatu entitas organisasi bersifat formal sebagai entitas bisnis atau aktivitas terorganisir yang beroperasi dengan peralatan dan pendekatan sistematis untuk menghasilkan laba dengan cara memproduksi, memproses, atau membuat barang, terlibat dalam perdagangan, atau menawarkan jasa (Aristaputri & Pradana, 2023). Peranan karyawan merupakan aset penting dalam proses produksi sebagai pendukung kemajuan dan pertumbuhan suatu perusahaan atau organisasi (Ramlah et al., 2023). Sektor manufaktur memiliki sejumlah karyawan bagian produksi sehingga keberadaan karyawan atau sumber daya manusia memegang peranan vital dalam keberlangsungan operasional suatu perusahaan. Adanya karyawan di setiap posisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kelangsungan operasional perusahaan (Nababan et al., 2022). Bagi sebuah perusahaan manufaktur, produk akhir yang dihasilkan merupakan suatu hal mutlak yang tidak terlepas dari hasil kerja karyawan. Hal ini karena dipengaruhi berbagai macam faktor seperti regulasi perusahaan dan sasaran *output* yang tinggi sehingga berdampak pada karyawan terutama di sektor produksi (Setiyawati & Kusmanto, 2024).

Perusahaan produsen dalam bidang industri pangan dan minuman memiliki posisi penting dalam mendukung dan menopang perkembangan ekonomi di Indonesia sektor industri *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) memiliki karakteristik serta tantangan yang spesifik. FMCG didefinisikan sebagai entitas bisnis yang bergerak dalam produksi dan distribusi produk konsumen dengan siklus perputaran tinggi serta harga yang kompetitif, sehingga memungkinkan tingkat pembelian yang frekuen oleh konsumen. tetapi memiliki karakteristik dan tantangan yang unik. Persaingan industri *Fast Moving Consumer Goods* yang ketat mendorong karyawan untuk mampu beradaptasi dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu untuk mencapai target dan memperoleh keuntungan (Aurellia et al., 2024). Guna mempertahankan daya saing di pasar, pelaku bisnis harus memprioritaskan dua aspek krusial yakni kualitas produk dan pengelolaan SDM, termasuk membangun keterikatan para karyawan terhadap organisasi. Komitmen atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi sangat penting dan menjadi faktor kunci untuk memastikan keberlangsungan dan keberhasilan proses produksi perusahaan (Nababan et al., 2022). Sumber daya manusia di sektor industri makanan dan minuman terutama pada bagian produksi menjadi fokus utama bagi perusahaan karena berkaitan langsung dengan realisasi target dan keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan.

Komitmen dari karyawan merupakan faktor kritis yang berdampak signifikan terhadap operasional perusahaan, mulai dari tingkat kehadiran hingga stabilitas tenaga kerja. Komitmen organisasional ini secara mendasar mencerminkan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan serta dedikasi dalam memberikan kontribusi optimal untuk mewujudkan tujuan kolektif dan kesungguhan dalam berkontribusi guna menggapai tujuan bersama (Raharjo et al., 2023). Karyawan yang mempunyai komitmen kuat terhadap organisasi seringkali menunjukkan peningkatan hasil kerja, hal ini karena karyawan merasakan hubungan yang lebih dalam dengan tujuan perusahaan dan lebih terdorong untuk membantu mencapainya (Luthans et al., 2021).

Komitmen organisasional karyawan secara empiris terbukti memberi dampak konstruktif yang substansial terhadap beragam dimensi operasional perusahaan. Berdasarkan

penelitian yang diperoleh Dihaq et al. (2022) yang memaparkan bahwa ketika individu memperoleh peran kerja yang selaras dengan minat dan kompetensi pribadinya, hal ini menciptakan resonansi psikologis yang mendorong keterikatan berkelanjutan dengan organisasi. Kondisi ideal ini memfasilitasi munculnya sikap positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berkembang menjadi ikatan emosional jangka panjang dengan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan elemen penting untuk ditumbuhkan di dalam jiwa para pegawai karena hal ini merupakan komponen esensial dalam kompetensi karyawan di sebuah instansi atau perusahaan (Sari & Sojanah, 2023).

Komitmen organisasional merupakan salah satu hal unsur fundamental yang perlu mendapat perhatian lebih oleh setiap organisasi. Kualitas fundamental yang perlu dimiliki setiap individu, terutama dalam konteks profesional. Esensi komitmen terletak pada konsistensi tindakan dan keteguhan tanggung jawab yang dipertahankan melampaui berbagai kondisi - baik dalam situasi yang menyenangkan maupun penuh tantangan, saat menghadapi tugas ringan maupun beban berat (Permata & Kusmiyanti, 2022). Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak hanya memperkuat ikatan emosional karyawan dengan perusahaan, tetapi juga meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Ketika karyawan memiliki keterikatan yang mendalam dengan tempat kerja mereka, mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan menunjukkan dedikasi yang lebih besar. Komitmen yang kuat mendorong individu untuk bekerja lebih efektif, bahkan dalam situasi yang sulit.

Menurut Meyer dan Allen (1997), Komitmen organisasi adalah suatu situasi psikologis yang mencerminkan keterkaitan antara karyawan dan organisasi yang memengaruhi keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang erat cenderung menyelaraskan identitas pribadinya dengan visi dan misi institusi, serta memiliki dorongan intrinsik untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2024). Keterhubungan emosional terhadap organisasi serta keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai fundamentalnya merupakan indikator esensial dalam mengukur komitmen seorang karyawan. Komitmen terhadap organisasi mencerminkan salah satu aspek perilaku krusial yang dapat dijadikan dasar dalam menilai kecenderungan individu untuk terus menjadi bagian dari institusi tersebut. Aspek ini juga mencakup adanya kemauan dari anggota organisasi untuk mempertahankan afiliasinya secara berkelanjutan dan kesiapannya untuk memberikan upaya yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi (Hikmah & Hayati, 2024). Komitmen merupakan bentuk keterikatan dan pengenalan diri yang kuat dari seseorang terhadap suatu organisasi, yang tercermin melalui kesetiaan dan keterlibatan secara berkelanjutan (Rizal et al., 2023). Komitmen terhadap organisasi merujuk pada suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri, menerima nilai-nilai, serta menjalin keterikatan psikologis dengan organisasi tempatnya bekerja (Griffin et al., 2020).

Menurut Meyer & Allen (1997), komitmen organisasi mengacu pada keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Keterikatan ini merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Menurut teori ini, komitmen terhadap organisasi tidak dapat dipahami sebagai konsep yang tunggal, melainkan sebagai suatu bentuk keterikatan yang kompleks dan multidimensi, yang mencakup tiga elemen utama: afektif, berkelanjutan, dan normatif. Berdasarkan definisi yang dikemukakan Griffin et al., (2020) secara keseluruhan, komitmen organisasi membentuk cara karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerja dan kolega yang ada di organisasinya. Berlandaskan hal tersebut, menumbuhkan rasa komitmen yang kuat sangat penting bagi organisasi yang ingin mempertahankan bakat terbaik dan mempertahankan personil yang produktif dan terlibat dalam organisasi atau instansi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pandangan psikologis anggota organisasi terhadap keterikatannya dengan organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menggambarkan

sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional dan memiliki rasa keterikatan terhadap organisasinya. Karyawan yang menganggap organisasi mereka mendukung, adil, dan nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi individu, individu tersebut cenderung membentuk rasa keterikatan yang mendalam dan mengembangkan tingkat komitmen yang tinggi.

Adapun aspek komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (1997) yang dikenal sebagai *Three Component Model of Commitment*, yakni pertama adalah komitmen afektif, komitmen afektif adalah keterikatan emosional positif pada organisasi dan identifikasi yang kuat serta keterlibatan dalam organisasi. Kedua adalah komitmen normatif, merupakan perasaan berkewajiban dan tanggung jawab untuk tetap melanjutkan pekerjaan di organisasi serta tetap bertahan di organisasi. Ketiga yaitu komitmen berkelanjutan, komitmen berkelanjutan dimaknai sebagai kesadaran individu akan kerugian apabila meninggalkan organisasi dan keuntungan jika tetap berada di organisasi serta perasaan bertahan di perusahaan merupakan sebuah kebutuhan. Ciri karyawan yang memiliki kesetiaan atau komitmen yang tinggi menurut Raharjo et al., (2023) adalah ketika individu atau karyawan menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap perusahaan. Ciri-ciri tersebut tercermin melalui keyakinan yang kuat serta dukungan yang tulus terhadap visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, komitmen yang tinggi untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan institusional serta konsistensi dalam memandang diri sebagai elemen yang tidak terpisahkan dari organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan Supervisor *Human Resource Development* dapat diketahui bahwa karyawan selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan dan aktif berpartisipasi dalam mendukung setiap acara yang diorganisir perusahaan. Saat ada kegiatan *Suggestion system* atau *improvement Management*, sejumlah karyawan menuangkan idenya sesuai dengan posisi kerja masing-masing dan mengikuti aturan *timeline* yang telah ditentukan. Kegiatan rutin yang diselenggarakan perusahaan seperti acara istighosah bersama juga selalu diikuti oleh karyawan terutama karyawan produksi yang memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak. Selain itu saat peneliti melakukan wawancara dengan karyawan tetap bagian produksi diketahui bahwa masa kerja sejumlah karyawan yang telah bekerja di PT. X ini sudah mencapai 10 tahun lebih. Hal ini diungkapkan salah satu karyawan karena merasa nyaman pekerjaan ini memberikan kestabilan dalam penghasilan. Karyawan A menyebutkan bahwa tetap bekerja karena perusahaan telah memberikan kesempatan bekerja dan tidak ada alasan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan B juga mengungkapkan bahwa beberapa kali dipindahkan ke area produksi baru tanpa adanya penambahan kompensasi, namun tetap berkomitmen dan bertahan di perusahaan. Supervisor *Human Resource Development* mengungkapkan bahwa karyawan bersikap mengikuti aturan yang ditetapkan dan budaya perusahaan contohnya bersedia lembur saat permintaan produksi meningkat, karyawan produksi secara kolektif bersedia untuk bekerja lembur demi memenuhi target produksi.

Berdasarkan hasil wawancara Supervisor *Human Resource Development* diketahui saat di area produksi karyawan selalu datang tepat waktu dan mengikuti jadwal kerja sesuai yang ditentukan perusahaan serta menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan aturan perusahaan serta prosedur keselamatan kerja. Berdasarkan realitas terkait komitmen karyawan terhadap lingkungan kerja yang aman karena karyawan memiliki kewajiban moral guna melindungi keamanan pribadi maupun keselamatan individu lain. Karyawan produksi diberikan tanggung jawab untuk secara bergantian atau *rolling* ke area produksi baru. Karyawan dibekali dengan pengetahuan praktis terkait pengoperasian mesin serta keamanan saat bekerja sebelum pelaksanaan *rolling* tempat kerja tersebut. Target yang telah ditentukan mungkin tidak akan tercapai apabila komitmen karyawan rendah di area produksi baru tersebut.

Berdasarkan fasilitas yang ada, karyawan C menyebutkan apabila keluar dari perusahaan, akan mengeluarkan biaya sendiri untuk fasilitas tersebut. Karyawan menyatakan

belum menemukan pekerjaan lain yang menawarkan hal yang sama atau lebih baik karena perusahaan tempat bekerja sekarang termasuk perusahaan yang besar dan memiliki nama besar. Karyawan E menyebutkan bahwa sudah bekerja di perusahaan selama kurang lebih 5 tahun, dan pekerjaan ini memberikan kestabilan dalam penghasilan. Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan faktor organisasi yang lebih luas, seperti dukungan organisasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja (Meyer & Allen, 1997). Berdasarkan pemaparan diatas, realitas komitmen organisasi yang ada di perusahaan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengintegrasikan konsep *person job fit* ke dalam teori komitmen organisasi agar dapat menjelaskan hubungan spesifik antara keduanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yakni pertama karakteristik pribadi individu. karakteristik pribadi individu menurut Meyer & Allen (1997) terdiri atas variabel demografis, yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan durasi bekerja di organisasi, serta variabel disposisional yang meliputi kepribadian dan nilai-nilai individu, seperti kebutuhan berprestasi, etos kerja, keperluan afiliasi, serta persepsi kompetensi diri (menilai persepsi diri terhadap kesesuaian dirinya dengan pekerjaan atau *Person job fit*). *Person job fit*, yang menurut Hasan et al., (2021) menjelaskan bahwa kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen individu pada organisasi. Tallo et al., (2024) juga mengungkapkan dalam penelitiannya diketahui *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kedua karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi menurut Meyer & Allen (1997) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Komponen yang tergolong dalam karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi, perancangan kebijakan organisasi, serta mekanisme sosialisasi kebijakan tersebut kepada anggota organisasi. Ketiga pengalaman selama berorganisasi. Pengalaman selama berorganisasi menurut Meyer & Allen (1997) merupakan pengalaman selama berorganisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pengalaman dalam keanggotaan organisasi meliputi tingkat kepuasan serta motivasi anggota sepanjang masa partisipasi mereka dalam organisasi.

Realitas di lapangan terungkap berdasarkan hasil wawancara kepada Supervisor *Human Resource Development* PT. X. Karyawan D memberikan tanggapan bahwa menjalankan tugas sesuai arahan serta prosedur yang telah diajarkan. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan *troubleshooting* dasar apabila ada kendala dalam proses kerja. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mandiri tanpa harus selalu bertanya kepada rekan kerja. Berdasarkan wawancara juga karyawan B menyatakan bahwa ketika Mampu menuntaskan penyelesaian tugas sebelum batas waktu yang telah ditetapkan, karyawan merasa senang karena mendapat apresiasi. Karyawan menyebutkan bahwa mampu mengikuti jam kerja dan aturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan juga menyebutkan bahwa mereka mengetahui ada jenjang karir yang jelas berdasarkan pengalaman. Karyawan juga menyebutkan bahwa pernah dipindah ke posisi dengan tanggung jawab lebih besar karena berada di plant yang baru. Karyawan juga menerima tugas yang sesuai dengan posisi pekerjaan dan sesuai tanpa melewati batas waktu yang ditentukan. Karyawan yang merasa kompetensinya sesuai dengan pekerjaan sekaligus kebutuhan mereka terpenuhi memungkinkan komitmen mereka terhadap organisasi juga meningkat.

Person job fit menurut Cable & DeRue (2002) merupakan kesesuaian antara kebutuhan, keinginan, dan preferensi individu dengan atribut pekerjaan, seperti tugas pekerjaan, tuntutan pekerjaan, atau imbalan yang ditawarkan oleh pekerjaan tersebut. Definisi ini menekankan bahwa *person job fit* terjadi ketika ada harmoni antara karakteristik individu dan pekerjaan yang mereka jalani. Menurut Kristof (2005) keselarasan dapat dianalisis baik dari sudut pandang objektif maupun subjektif. Kesesuaian objektif (*objective fit*) merujuk pada tingkat kecocokan antara kualitas individu yang selaras dengan tuntutan tugas yang dijalankan, sedangkan *subjective fit* menilai kesesuaian berdasarkan persepsi karyawan terhadap seberapa baik mereka

merasa cocok dengan pekerjaan mereka. *Person job fit* merujuk pada derajat keselarasan antara kapasitas personal dengan kebutuhan pekerjaan, keselarasan antara aspirasi dan motivasi pribadi seseorang dengan atribut serta imbalan yang ditawarkan oleh pekerjaan (Robbins & Judge, 2024). Berdasarkan sumber tersebut juga dijelaskan bahwa *person job fit* mengarah pada peningkatan prestasi kerja, kepuasan, komitmen organisasi, dan niat untuk tetap bekerja di perusahaan. Organisasi atau perusahaan akan memperoleh manfaat apabila karyawan telah mencapai *Person job fit* atau kesesuaian diri tenaga kerja dengan pekerjaannya sehingga hal ini membuat karyawan lebih produktif sekaligus dapat tercipta lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Berdasarkan hal tersebut pada akhirnya *Person job fit* memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan et al., (2021) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kesesuaian antara orang dan pekerjaan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian yang akan dilakukan secara khusus memfokuskan pada hubungan antara *person job fit* dengan komitmen organisasi tanpa melibatkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan manufaktur sektor *fast-moving consumer goods* (FMCG).

Riset yang dilakukan oleh Abdullah & Budiani (2024) menunjukkan hasil bahwasannya terdapat hubungan diantara kedua variabel tersebut. Perbedaan penelitian yang didapatkan yakni pada lokasi dan subjek penelitian serta variabel bebas yang dipilih yakni fokus pada variabel *Person job fit*. Studi yang dilakukan oleh Febriyanti & Izzati (2024) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi” menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara ketiga variabel. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yakni pada variabel bebas yang dipilih dan lokasi penelitian yang akan dilakukan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fauzan (2023) memberikan hasil bahwa *Person job fit* mempunyai dampak signifikan. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjeknya, yaitu pegawai instansi pemerintah pada penelitian sebelumnya, sedangkan pada penelitian ini merupakan karyawan tetap bagian produksi di salah satu perusahaan.

Merujuk pada pemaparan sebelumnya, ketertarikan peneliti untuk mengkaji topik ini didasarkan pada keberadaan realitas yang ada di lapangan. Karyawan beberapa kali dipindahkan ke area produksi baru dengan gaji yang sama, namun tetap berkomitmen dan bertahan di perusahaan. Sesuai dengan prinsip *person job fit*, karyawan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri secara efektif terhadap berbagai peran dan kewajiban yang terkait dengan suatu posisi mereka ada sehingga tetap menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Terdapat gap penelitian terkait bagaimana *person job fit* memiliki hubungan dengan komitmen karyawan dalam situasi di mana mereka mengalami perpindahan kerja secara berulang tanpa penambahan dalam kompensasi. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *person job fit* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT. X.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode korelasional menggunakan teknik analisis utama berupa uji korelasi pearson (*Product Moment*). Metode kuantitatif korelasional ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel X yakni *person job fit* dan variabel Y yakni komitmen organisasi yang dilibatkan.

Sampel / Populasi

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan manufaktur sektor FMCG yang berlokasi di Jawa Timur. Nama perusahaan tidak disebutkan sesuai kesepakatan antara peneliti dan pihak organisasi. Hal ini dilakukan untuk menjamin kerahasiaan data serta mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian. Peneliti menggunakan Teknik *purposive sampling* dengan menerapkan sejumlah pertimbangan dan kriteria spesifik untuk memilih sampel yang sesuai. Kriteria sampel yakni karyawan tetap departemen produksi PT. X yang sudah bekerja minimal 5 tahun. Jumlah sampel yang digunakan total sebanyak 280 subjek yang terdiri dari 30 karyawan sebagai subjek uji coba serta 250 subjek menjadi sampel penelitian. Sampel diambil berdasarkan kriteria karyawan yang telah ditentukan.

Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan skala psikologi yang dikembangkan peneliti berdasarkan konsep teori komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (1997) dan konsep teori *person job fit* dari Cable DeRue (2002). Penelitian ini menggunakan metode pengukuran berupa skala Likert dengan lima tingkat respons, mulai dari skor satu hingga lima yang memuat jawaban Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini bersifat korelasional, dengan menggunakan uji korelasi *Pearson (Product Moment)* sebagai metode analisis utama, Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan antara *Person job fit* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. X. Pengolahan data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 27.0 for Windows*. Prosedur analisis data dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah uji normalitas menggunakan analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* ($p > 0,05$) untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Tahap kedua merupakan pengujian hipotesis, yaitu menguji hubungan antara variabel komitmen organisasi dan *person job fit* melalui penerapan uji korelasi *Pearson (Product Moment)* untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel tersebut.

Hasil

1. Hasil Uji Coba

Berdasarkan Uji coba dua skala pada 30 subjek menghasilkan data yang menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas masing-masing skala. Pengujian validitas instrumen komitmen organisasi menunjukkan bahwa 27 pernyataan yang diuji, sebanyak 21 item berhasil lolos kriteria validitas.

2. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada skala *Person job fit* menunjukkan bahwa 25 pernyataan yang diuji, sebanyak 20 item berhasil lolos kriteria validitas. Menurut Azwar (2018), Validitas suatu item ditentukan berdasarkan tingkat hubungan korelasi antara nilai setiap butir dengan nilai total skala. Sebuah item dinyatakan memiliki validitas yang memadai apabila koefisien korelasi yang diperoleh $\geq 0,30$, karena nilai tersebut mencerminkan bahwa item tersebut cukup merepresentasikan konstruk yang sedang diukur. Reliabilitas instrumen penelitian ini diukur melalui koefisien *Alpha Cronbach*. Berdasarkan kriteria umum, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memperoleh nilai *Alpha* sebesar ≥ 0.70 (Azwar, 2021). Perhitungan dalam

pengujian reliabilitas menggunakan *SPSS 27.0 for Windows*. Uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Y (0.886) dan X (0.864) memiliki nilai > 0.7 yang berarti sudah reliabel. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini dapat disimpulkan konsisten dan akurat.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data pada setiap variabel mengikuti distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dari pengujian normalitas terhadap variabel komitmen organisasi dan *Person job fit* tertera dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig (p)	Interpretasil
Komitmen Organisasi	0.087	Distribusi data normal
<i>Person job fit</i>	0.084	Distribusi data norma

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi dan *person job fit* berada di atas ambang batas 0.05 ($p > 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa distribusi data dari kedua variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Nilai signifikansi yang melebihi 0.05 mengindikasikan bahwa data yang diperoleh untuk variabel Komitmen Organisasi dan *Person job fit* telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Deskriptif Statistik

Peneliti melakukan proses skoring terhadap instrumen skala yang digunakan untuk mengukur kedua variabel dan telah disebarkan kepada para subjek penelitian. Tahap berikutnya adalah pengolahan data. Analisis data dilakukann *SPSS versi 27.0 for Windowss* untuk memperoleh nilai standar deviasi, rata-rata (*mean*), serta nilai minimum dan maksimum.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	250	70	105	87.58	8.477
<i>Person job fit</i>	250	62	100	80.95	9.490

Dari hasil tabel uraian data di atas terlihat bahwa *mean value* (nilai rata-rata) variabel *Person job fit* terhadap 250 subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebesar 80.95 dengan nilai tertinggi 100 dan nilai terendah 62. Sedangkan *mean value* variabel Komitmen Organisasi sebesar 87.58 dengan nilai tertinggi 105 dan nilai terendah 70. Nilai untuk standar deviasi dari variabel *Person job fit* adalah 9.490, sedangkan variabel Komitmen Organisasi sebesar 8.477.

5. Hasil Uji Korelasi

Penelitian ini melibatkan pengujian hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas *Person job fit* dan variabel terikat Komitmen Organisasi. Penelitian ini menguji hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat hubungan antara *Person job fit* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan bagian produksi”. Berdasarkan analisis statistik, nilai signifikansi (*p-value*) berfungsi sebagai indikator untuk menentukan kebermaknaan hubungan dua variabel atau lebih. Hasil perhitungan korelasi menunjukkan bahwa ketika nilai signifikansi melebihi 0.05 ($p > 0.05$), hal ini menandakan bahwa hubungan antara variabel-variabel yang diuji tidak signifikan secara statistik namun sebaliknya jika nilai signifikansi berada di bawah 0.05 ($p < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut, yang berarti hipotesis dapat diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

		X (<i>Person job fit</i>)	Y (Komitmen Organisasi)
X (<i>Person job fit</i>)	Pearson Correlation	1	.6090
	Sig. (2-tailed)		.0000
	N	250	250
Y (Komitmen Organisasi)	Pearson Correlation	.609	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	250	250

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa, diperoleh temuan yang signifikan mengenai hubungan antara *person job fit* dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi produksi. Hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0.05 ($p < 0.05$) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut bermakna secara statistik. Koefisien korelasi sebesar 0.609 mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat antara *person job fit* dan komitmen organisasi. Interpretasi dari hasil ini mengindikasikan bahwa variabel *person job fit* dan komitmen organisasi mempunyai korelasi yang kuat.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara *person job fit* dan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT X. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa “terdapat hubungan positif signifikan antara *person job fit* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT X.” Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini terbukti secara statistik dan dapat diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa hubungan antara *person job fit* dan komitmen organisasi berada pada kategori sedang dan positif.

Uji hipotesis menggunakan metode *Pearson Product Moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,609. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan bersifat positif antara kedua variabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterkaitan antara *person job fit* dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Selain mencerminkan kekuatan hubungan, koefisien korelasi (r) juga memberikan informasi mengenai arah hubungan antar variabel. Tanda positif pada koefisien tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *person job fit*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel *person job fit* dan komitmen organisasi bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sejalan antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, peningkatan skor pada *person job fit* (X) berimplikasi pada peningkatan tingkat komitmen organisasi (Y). Begitu pula sebaliknya, jika skor *person job fit* semakin rendah, maka komitmen organisasi juga akan cenderung menurun. Berdasarkan hal tersebut temuan ini mengungkapkan hubungan yang bersifat positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi kecocokan antara individu dan pekerjaannya (*person job fit*) akan diikuti oleh peningkatan komitmen individu terhadap organisasi tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil yang disampaikan, ketiga dimensi komitmen organisasi berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan tingkat komitmen karyawan yang cukup kuat terhadap organisasi. *Affective commitment*, dengan rata-rata 4,16, mengindikasikan bahwa karyawan memiliki keterikatan emosional yang positif terhadap organisasi. Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, bangga terhadap tempat bekerja, dan terdorong untuk terlibat aktif. Hal ini menggambarkan adanya perasaan suka dan nyaman terhadap organisasi secara emosional, yang menjadi dasar kuat dalam membangun loyalitas jangka panjang. Dimensi yang kedua yakni *normative commitment*, memiliki rata-rata 4,11. Data ini mengungkapkan bahwa karyawan juga memiliki rasa kewajiban pribadi secara moral untuk terus menjadi bagian dari organisasi. Perasaan ini dapat muncul karena nilai-nilai personal, norma sosial, atau budaya organisasi yang menekankan pentingnya kesetiaan dan tanggung jawab. Karyawan merasa perlu membalas apa yang telah diberikan oleh organisasi, seperti kepercayaan, pelatihan, atau dukungan.

Dimensi yang ketiga yakni *continuance commitment* mendapatkan rata-rata tertinggi, yaitu 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan untuk tetap bertahan sebagian besar dipengaruhi oleh kesadaran karyawan terhadap risiko atau kerugian yang mungkin terjadi jika keluar dari organisasi. Karyawan mempertimbangkan keuntungan yang didapatkan apabila tetap berada di organisasi, baik dari sisi pendapatan, stabilitas, maupun peluang pengembangan karier atau bermakna keputusan bertahan dilandasi oleh pertimbangan rasional dan praktis. Karyawan mempertimbangkan keuntungan yang didapatkan apabila tetap berada di organisasi, baik dari sisi pendapatan, stabilitas, maupun peluang pengembangan karier atau bermakna keputusan bertahan dilandasi oleh pertimbangan rasional dan praktis. Secara keseluruhan, ketiga dimensi komitmen organisasi menunjukkan hasil yang positif namun tingginya nilai pada dimensi *continuance commitment* mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bertahan karena faktor kebutuhan dan perhitungan rasional. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi manajemen untuk lebih menguatkan dimensi afektif dan normatif agar komitmen karyawan tidak hanya didorong oleh kepentingan pribadi, tetapi juga oleh keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Karyawan yang merasa memiliki kecocokan antara dirinya dengan pekerjaannya (*person job fit*) akan menciptakan rasa nyaman, kepuasan, dan keterikatan dalam lingkungan kerja. Ketika seseorang merasa bahwa tugas dan tanggung jawabnya selaras dengan keterampilan serta nilai pribadinya, maka akan muncul dorongan untuk meningkatkan prestasi sekaligus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa apabila tingkat *person job fit* meningkat, maka komitmen terhadap organisasi di antara karyawan produksi juga cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan adanya arah hubungan yang positif antaranvariabel X (*person job fit*) dan variabel Y (komitmen organisasi).

Berdasarkan hasil penelitian ini, aspek *demand-ability fit* memiliki rata-rata sebesar 4,1. Hal tersebut mengungkapkan bahwa secara garis besar, terdapat kesesuaian yang memuaskan antara kebutuhan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Karyawan mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga potensi terjadinya kelelahan kerja atau kesenjangan kompetensi cenderung rendah. Kesesuaian ini penting untuk mendukung prestasi yang optimal serta memberikan kepuasan dalam menjalani tugas-tugas sehari-hari. Dimensi *needs-supplies fit* menunjukkan rata-rata sebesar 3,9. Nilai ini masih tergolong cukup tinggi, namun sedikit lebih rendah

dibandingkan *demand-ability fit*. Hal ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara kebutuhan karyawan seperti gaji, tunjangan, pelatihan, dan pengembangan dengan apa yang diberikan oleh organisasi belum sepenuhnya optimal. Karyawan mungkin merasa bahwa apa yang diterima sebagai imbalan belum sepenuhnya mencerminkan apa yang dibutuhkan atau diharapkan dari pekerjaan yang dijalani.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan et al., (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *person job fit* dan komitmen organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kecocokan antara individu dan pekerjaannya, maka semakin besar pula kemungkinan individu tersebut untuk menunjukkan loyalitas, keterlibatan emosional, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hasil ini memperlihatkan bahwa *person job fit* bukan hanya berperan dalam aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tallo et al., (2024) juga mendukung temuan serupa, dengan fokus pada tenaga honorer di instansi pemerintahan. Dalam studi tersebut, *person organization fit* dan *person job fit* ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Meskipun konteks penelitian berbeda dengan fokus penelitian ini, hasilnya tetap menunjukkan pola yang konsisten, bahwa *person job fit* memainkan peran penting dalam membangun keterikatan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa kecocokan antara individu, pekerjaan, dan organisasi merupakan fondasi penting dalam menciptakan komitmen yang kuat terhadap institusi. Meskipun terdapat perbedaan dalam konteks penelitian, karakteristik subjek, serta fokus variabel bebas yang digunakan, keseluruhan hasil dari berbagai studi tetap menunjukkan pola yang konsisten. Faktor-faktor individual maupun aspek lingkungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan *person job fit*, berkontribusi secara positif terhadap tingkat komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kecocokan antara individu dan pekerjaannya, maka semakin besar pula kecenderungan individu untuk berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini memperkuat pandangan bahwa optimalisasi *person job fit* merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan komitmen karyawan.

Penelitian lainnya oleh Mardiyah & Karyono (2023) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Person job fit*, dan Job Characteristic terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT XYZ” juga memperkuat hubungan antara *person job fit* dan komitmen organisasi. Hasil studi ini menunjukkan bahwa ketika pekerjaan sesuai dengan kemampuan, nilai, dan kebutuhan individu, maka individu tersebut akan merasa lebih puas dan termotivasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini memberikan dukungan yang kuat terhadap keterkaitan antara *person job fit* dan komitmen organisasi, khususnya pada karyawan tetap di bagian produksi, sebagaimana yang juga menjadi fokus dalam penelitian yang sedang dibahas.

Sementara itu, penelitian oleh Fauzan (2023) turut memperkuat bukti empiris mengenai pengaruh signifikan *person job fit* terhadap komitmen organisasi. Walaupun subjek yang digunakan adalah pegawai di instansi pemerintahan, dan bukan karyawan tetap di sektor produksi, hasilnya tetap menunjukkan pola hubungan yang konsisten. Temuan ini mempertegas bahwa *person job fit* berperan penting dalam meningkatkan komitmen terhadap organisasi di berbagai jenis pekerjaan dan lingkungan kerja. Keempat penelitian ini, meskipun memiliki perbedaan konteks dan subjek, secara keseluruhan menunjukkan bahwa *person job fit* merupakan faktor penting yang secara konsisten berkontribusi positif terhadap pembentukan dan penguatan komitmen organisasi.

Penelitian ini, fokus utama hanya tertuju pada variabel *person job fit*, sementara berbagai faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi komitmen organisasi belum dikaji lebih lanjut. Faktor-faktor tersebut menurut Meyer & Allen (1997) mencakup karakteristik demografis seperti status pernikahan, umur, gender, tingkat pendidikan, serta lama bekerja serta aspek-aspek psikologis dan organisasi seperti dorongan untuk berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebijakan internal organisasi, struktur organisasi, motivasi kerja, peran individu dalam organisasi, serta kualitas hubungan dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

Kesimpulan

Berdasarkan interpretasi data yang diperoleh, terdapat adanya hubungan antara *person job fit* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi terbukti signifikan.

Semakin tinggi *person job fit* karyawan maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *person job fit* karyawan maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan semakin rendah. Pengujian statistik mengonfirmasi bahwa dua variabel tersebut menunjukkan distribusi normal. Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh mengindikasikan hubungan positif yang signifikan antara *person job fit* dan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa peningkatan kesesuaian individu terhadap pekerjaan berbanding lurus dengan peningkatan komitmen organisasi karyawan bagian produksi. Sebaliknya, ketika tingkat *person job fit* rendah, komitmen organisasi karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Temuan ini mempertegas bahwa keselarasan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan berperan krusial dan berhubungan dengan komitmen karyawan terhadap organisasi, khususnya di lingkungan divisi produksi.

Saran

Perusahaan disarankan untuk memperkuat komitmen afektif dan normatif karyawan dengan menjalankan program penguatan budaya organisasi melalui berbagai kegiatan yang membangun rasa kebersamaan dan kebanggaan yakni seperti program *employee gathering*, sesi penghargaan untuk karyawan berprestasi, serta *sharing value* yang menanamkan nilai loyalitas terhadap organisasi. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan keterikatan emosional, tetapi juga memperkuat moral karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Program selanjutnya yakni dapat menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan serta tujuan pribadi karyawan. Terdapat berbagai faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi komitmen organisasi belum dikaji lebih lanjut. Faktor-faktor tersebut menurut Meyer & Allen (1997) mencakup karakteristik demografis seperti status pernikahan, umur, gender, tingkat pendidikan, serta lama bekerja, dorongan untuk berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebijakan internal organisasi, struktur organisasi, motivasi kerja, peran individu dalam organisasi, serta kualitas hubungan dengan rekan kerja maupun atasan langsung. Penelitian di masa mendatang juga diharapkan dapat memperluas jumlah subjek penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi dan dapat mencerminkan kondisi yang lebih representatif.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. Z. A., & Budiani, M. S. (2024). Hubungan Psychological Ownership dengan Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi* |, 11(02), 746–756. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p746-756>
- Aristaputri, D., & Pradana, H. H. (2023). Gambaran Penyesuaian Diri Pada Karyawan Perusahaan di Perusahaan X Kec. Binangun, Kab. Blitar. *Jurnal Psycho Aksara*, 1(1), 96–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.28926/pyschoaksara.v1i1.753>
- Aurelliaa, P., Basariab, D., & Fahlevi, R. (2024). Pengaruh Growth Mindset Terhadap Employee Resilience di Unit Foods PT X. *Jurnal Psikologi Prima*, 7(1), 41–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.34012/psychoprima.v7i1.5097>
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>

- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 4(1), 16–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>
- Fauzan, R. (2023). The Influence of Person-Job Fit Toward Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(1), 181–195. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.295553>
- Febriyanti, A., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(02), 714–732. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p714-732>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The Influence of Person – Job Fit , Work – Life Balance , and Work Conditions on Organizational Commitment : Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market. *Sustainability*, 13. https://www.researchgate.net/publication/352315726_The_Influence_of_Person-Job_Fit_Work-Life_Balance_and_Work_Conditions_on_Organizational_Commitment_Investigating_the_Mediation_of_Job_Satisfaction_in_the_Private_Sector_of_the_Emerging_Market
- Hikmah, N., & Hayati, N. R. (2024). The Influence of Person-Job Fit and Public Service Motivation on Organizational Commitment Among Employees of Religious Affairs Ministry Office Purwakarta Regency. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 4(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.35877/454RI.daengku2831>
- Kristof-brown, A. M. Y. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS ' FIT AT WORK : A META-ANALYSIS OF PERSON – JOB , PERSON – ORGANIZATION , PERSON – GROUP , AND PERSON – SUPERVISOR FIT. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 58, 281–342. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mardiyah, A. A., & Karyono. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Person-Job Fit, Dan Job Characteristic Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt XYZ. *ARZUSIN Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar*, 4(4), 172–179. <https://doi.org/https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i1.2322>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace Page*. SAGE Publications.
- Nababan, H. S., Simanjutak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Permata, M. A., & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(5), 1412–1423.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32832/manager.v5i5.8720>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
<https://ejournal.widyamataaram.ac.id/index.php/j-mae/article/view/930>
- Ramlah, Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1575–1584. <https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12664>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jimb.v5i3.18216>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sari, A. P., & Sojanah, J. (2023). The Influence of Job Involvement on Organizational Commitment in BJB Cimahi. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal (BIEJ)*, 5(2), 146–152.
<https://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/download/669/267>
- Setiyawati, D. I., & Kusmanto, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur Pt. XYZ Brebes). *Jurnal Magisma*, XII(2), 179–188.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35829/magisma.v12i2.415>
- Tallo, M. G. Y., Noach, R. M., Tallo, A. J., & Ruben, S. A. (2024). Pengaruh Person-Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Honorer Pemda Provinsi NTT. *Jurnal Swabumi*, 12(2), 192–197.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31294/swabumi.v12i2.23056>