

## **HUBUNGAN ANTARA *PERSON JOB-FIT* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT BANK JATENG SEMARANG**

**Titis Widyastuti, Ika Zenita Ratnaningsih**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

[titiswibowo@gmail.com](mailto:titiswibowo@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaan yang dilakukan dengan melihat secara keseluruhan maupun dengan meninjau aspek-aspek kondisi yang ada pada pekerjaan. *Person job fit* adalah penilaian individu tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 223 karyawan tetap di kantor pusat Bank Jateng Semarang dengan sampel 135 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Person Job-Fit* (36 aitem,  $\alpha = 0,96$ ) dan Skala Kepuasan Kerja (52 aitem,  $\alpha = 0,97$ ). Analisis Spearman Rho menunjukkan nilai  $r_{xy} = 0,603$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *person job-fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, ketika *person job-fit* yang dimiliki rendah, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. *Person job fit* memberikan sumbangan efektif sebesar 36% dan sisanya sebesar 64% ditentukan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *person job-fit*, kepuasan kerja, karyawan bank

### **Abstract**

This study aims to determine the relationship between person job-fit with job satisfaction on the employees of Bank Jateng Semarang. Job satisfaction is a feeling of pleasure or displeasure that felt by employees based on the work their doing by looking at the whole job as well as by reviewing from aspects of the conditions on the job. Person job-fit is an individual's perceptions that refers to the compatibility between the abilities of a person and the demands of a job and the fit between individual with rewards of a particular job supplies in return for their work. Population in this research is 223 permanent employees at Bank Jateng Semarang with 135 employees as sample. Convenience sampling is used as the technique in this research. Person job-fit is measured using Person Job-Fit Scale (36 items,  $\alpha = 0,96$ ) and Job satisfaction is measured using Job Satisfaction Scale (52 items,  $\alpha = 0,97$ ). From Spearman's Rho analysis shows that  $r_{xy} = 0,603$  and  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). These result indicate a significant positive relationship between person job-fit and job satisfaction. Meaning, the higher person job-fit will make job satisfaction higher. Vice versa, if the person job-fit of a person is low, it will also lower the job satisfaction. Person job-fit effectively contributes 36% to job satisfaction and the rest 64% is formed by other variables not disclosed in this study.

**Key words:** person job-fit, job satisfaction, bank employees

## **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang berguna untuk menjalankan, mengelola dan mencapai misi dari visi yang telah disusun. Sumber daya manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut manusia untuk dapat bekerja memberikan jasa atau usaha kerja (Sumarsono, 2003). Kinerja sumber daya manusia yang dinilai sebagai aset terbesar suatu organisasi haruslah optimal agar tujuan organisasi itu sendiri dapat tercapai. Termasuk di dalamnya sumber daya manusia yang bekerja pada industri perbankan yang harus

memiliki sumber daya manusia yang terampil dan kompeten untuk menjalankan bermacam-macam transaksi yang secara bersamaan juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah yang pada akhirnya bank bisa mendapatkan keuntungan yang jauh lebih besar. Pentingnya peran sumber daya manusia sebagai pilar dalam berjalannya suatu organisasi menuntut perusahaan untuk dapat menjalankan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan bijaksana sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di dalamnya.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan berupa senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dilakukan dengan dilihat dari secara keseluruhan maupun dengan meninjau aspek-aspek kondisi yang ada pada pekerjaannya di organisasi tempatnya bekerja (Spector, 2003). Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, karyawan dapat mengembangkan potensi hingga meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Tetapi sebaliknya ketika karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan tidak dapat merasakan kenyamanan dan kurang dapat mengembangkan potensi sehingga secara tidak langsung akan memberi pengaruh buruk terhadap kinerja bahkan pada lingkungan tempatnya bekerja (Iqbal, Latif & Naseer, 2012).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Shah dan Jumani (2015), kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi karyawan untuk tetap tinggal atau berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja. Lebih dari itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Syah (2016) memaparkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan stres kerja yang tinggi. Sedangkan pada karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan menunjukkan perasaan yang lebih positif setelah bekerja hingga akhirnya berdampak pula pada *work life balance* (Judge & Ilies, 2004). Kepuasan terhadap pekerjaan akan dinilai semakin penting karena banyak sekali dampak yang dapat ditimbulkan baik secara positif maupun negatif.

Bank Jateng merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah di Jawa Tengah berusaha untuk terus bekerja secara efektif dengan memberikan target kepada karyawannya untuk menghimpun dan menyalurkan dana sehingga bank memiliki pendapatan. Salah satu bentuk target yang diberikan adalah target pencarian nasabah baik nasabah yang menabung ataupun nasabah yang meminjam atau mendapatkan kredit dari Bank Jateng. Ketika karyawan tidak dapat memenuhi target maka ada beberapa kompensasi maupun bonus dari pekerjaan yang tidak diberikan secara penuh. Adanya *punishment* yang diberikan dapat menjadi pemicu namun dapat pula memberikan beban tersendiri kepada karyawan. Karyawan yang lebih banyak merasakan beban akan lebih rawan memiliki kepuasan kerja yang rendah (Yo & Surya, 2015).

Ada beberapa hal yang dapat menjadi faktor terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Faktor-faktor penentu tersebut dibagi menjadi faktor eksternal dan internal (Spector, 2003). Faktor eksternal lebih merujuk pada lingkungan di sekitar pekerjaan seperti karakteristik pekerjaan yang merujuk pada konten dan tugas inti dari suatu pekerjaan, *work family-conflict* dan upah (Spector, 2003). Faktor internal diidentifikasi Spector (2003) seperti kepribadian, *gender*, usia serta kebudayaan. Kesesuaian pekerjaan pada karyawan juga dapat menjadi faktor yang mendukung kepuasan kerja. Kesesuaian pekerjaan pada karyawan dapat dilihat dari keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang karyawan miliki terkait dengan tugas pekerjaan mereka atau biasanya hal ini dikenal dengan istilah *person-job fit (P-J Fit)*.

*Person-job fit* adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan (Cable & DeRue, 2002). Menurut Kristof-Brown, Zimmerman dan Johnson (2005) kesesuaian dapat dilihat secara objektif maupun subjektif. Kesesuaian yang dilihat secara objektif mengacu pada seberapa cocok karakteristik seseorang dengan karakteristik

pekerjaannya, sedangkan kesesuaian yang dilihat secara subjektif adalah dengan melihat kesesuaian antara persepsi individu masing-masing karyawan terhadap seberapa besar mereka merasa cocok pekerjaan mereka. Dampak positif apabila terdapat kesesuaian (Edward dalam Sekiguchi, 2004) adalah meningkatnya performa pekerjaan karyawan, menurunnya intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan termasuk di dalamnya juga terdapat kepuasan kerja. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan ketika tidak terdapat kesesuaian (Arora, 2000) adalah stres kerja, frustrasi dan kinerja yang rendah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah seorang staff pada divisi Akuntansi di kantor pusat Bank Jateng Semarang terdapat fenomena yaitu adanya *mismatch* atau ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketidaksesuaian itu terlihat pada penempatan posisi pekerjaan yang berbeda jauh dari latar belakang pendidikan yang sebelumnya telah ditempuh. Pada *person job-fit*, pendidikan merupakan salah satu bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat mempengaruhi keahlian serta kemampuan. Ketika ada ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan, maka artinya tidak ada kesesuaian antara kompetensi individu dengan pekerjaannya.

Ketidaksesuaian antara kompetensi dengan tugas pekerjaan yang diberikan dapat memberikan efek ketidakpuasan yang tinggi diantara pada karyawan (Christiansen, Sliter & Frost, 2014). Dampaknya karyawan akan memiliki tingkat stres yang tinggi karena ketidakpuasannya dan akan membuat karyawan tersebut cenderung meninggalkan pekerjaannya (Mahdi, Zin, Nor, Sakat & Naim, 2012). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Newton dan Keenan (dalam Spector, 2003) ditemukan bahwa perbedaan pendidikan dan pekerjaan yang dimiliki oleh sekelompok karyawan lulusan teknik justru meningkatkan kepuasan kerja mereka ketika kompetensi dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai.

Adanya perbedaan hasil tersebut membuat peneliti tertarik untuk lebih lanjut melakukan penelitian mengenai hubungan antara *person-job fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan di kantor pusat Bank Jateng Semarang. Terdapat hubungan positif antara *person-job fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank Jateng Semarang. Artinya, semakin tinggi kesesuaian karyawan dengan pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya ketika kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya semakin rendah maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan semakin rendah pula.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 223 dari total 14 divisi yang bekerja di kantor pusat Bank Jateng Semarang dengan karyawan tetap sebagai karakteristik subjek penelitian. Karyawan tetap pada kantor pusat Bank Jateng Semarang adalah karyawan dengan masa kerja tiga tahun maupun lebih. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode *convenience sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kebetulan, anggota populasi yang memenuhi kriteria yang ditemui peneliti dan memiliki kesediaan menjadi responden untuk dijadikan sampel atau biasa pula disebut dengan *incidental sampling* (Sugiyono, 2014). Subjek penelitian adalah sebanyak 135 karyawan ( $L = 95$ ,  $P = 40$ ) dengan rentang usia 25-54 tahun, masa kerja 3-37 tahun dan latar belakang pendidikan SMA-S2. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Person Job-Fit* (36 aitem,  $\alpha = 0,96$ ) berdasarkan aspek-aspek menurut Cable dan DeRue (2002) yaitu *demand-ability fit* dan *need-supplies fit* sedangkan Skala Kepuasan Kerja (52 aitem,  $\alpha = 0,97$ ) disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Spector (2003) yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan

kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah dengan korelasi Spearman's rho menggunakan SPSS 23.0

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Subjek penelitian ini berjumlah 135 karyawan yang terdiri dari 95 karyawan laki-laki dan 40 karyawan perempuan, sebanyak 64 karyawan berada pada rentang usia 25-39 tahun sedangkan 71 karyawan berada pada rentang usia 40-54 tahun, dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak satu orang, D3 sebanyak dua orang, S1 sebanyak 85 orang dan S2 sebanyak 39 orang. Kemudian karyawan dengan masa kerja 3-12 tahun adalah sebanyak 64 orang, 13-22 tahun sebanyak 48 orang dan karyawan dengan masa kerja < 23 tahun sebanyak 20 orang.

Sebelum melakukan analisis data untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Berdasarkan uji normalitas, pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,144 dan nilai  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ). Sedangkan pada variabel *person job-fit* didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,171 dan nilai  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ). Kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 sehingga sebaran data kedua variabel berbentuk tidak normal. Pada hasil uji linieritas, nilai hubungan antar variabel adalah sebesar 98,758 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga data termasuk dalam kategori linier.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman's rho dengan bantuan program computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0 dan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang. Angka koefisien korelasi adalah sebesar  $r = 0,603$  dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dari angka koefisien korelasi yang positif maka menunjukkan bahwa semakin tinggi *person job-fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, ketika *person job-fit* yang dimiliki rendah, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. Sedangkan nilai 0,000 pada tingkat signifikansi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja. Pada penelitian ini, *person job-fit* memberikan sumbangan efektif sebesar 36% dengan sisa 64% ditentukan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang dapat diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian berada pada kategori kepuasan kerja yang tinggi yaitu sebesar 72,5%. Terdapat 0,74% yang memiliki kepuasan kerja pada kategori sangat rendah, 14% pada kategori sedang, 12,5% pada kategori sangat tinggi dan 0% pada kategori rendah. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja pada kantor pusat Bank Jateng Semarang memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan kepuasan tercermin melalui gaji, kerjasama antar rekan di dalam divisi, kesempatan promosi dan pengawasan dari kepala divisi yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan pada variabel *person job-fit*, 60% karyawan tergolong pada kategori *person job-fit* tinggi, kemudian 0,74% pada kategori sangat rendah, 1,48% pada kategori rendah, 25% pada kategori sedang dan 13,3% pada kategori sangat tinggi. Mayoritas subjek penelitian berada pada kategori tinggi meskipun terdapat beberapa ketidaklarasan antara latar belakang pendidikan

karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Keterampilan seperti *soft skill* yang dimiliki oleh karyawan menjadi faktor penting selain latar belakang pendidikan yang dapat membantu dalam melakukan pekerjaan meskipun ditempatkan pada divisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Peng dan Mao (2014) yang menunjukkan bahwa *person job fit* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut, efikasi diri dijadikan sebagai variabel mediator antara *person job-fit* dan kepuasan kerja. *Person job-fit* dikatakan dapat meningkatkan efikasi diri yang kemudian dapat memberikan kepuasan kerja ketika karyawan berhasil mencapai performa yang lebih baik dalam pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan kesesuaian yang rendah akan lebih sulit menyelesaikan tugas pekerjaannya, mengakibatkan akan lebih sering dikritik oleh atasan dan cenderung mengalami pengalaman-pengalaman negatif dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki efikasi diri yang rendah (Hect dan Allen, dalam Peng dan Mao, 2014).

Ilyas (2013) melakukan penelitian yang serupa dan ditemukan hasilnya bahwa *person job-fit* juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Iqbal, Latif dan Naseer (2012) menunjukkan hasil bahwa dampak dari *person job fit* memberikan hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan pada karyawan yang berasal dari bermacam-macam perusahaan di India oleh Chhabra (2015) menyatakan bahwa *person job-fit* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Dijelaskan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaannya dapat memberikan kepuasan yang lebih dalam bekerja yang kemudian dapat menurunkan angka *turnover*. Berarti pula, ketika kepuasan kerja bertambah karena adanya kesesuaian, maka *person job fit* dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada perusahaan tempatnya bekerja.

*Person-job fit* dinilai sebagai variabel penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berbagai dampak baik positif yang dihasilkan. Ketika perusahaan berhasil menciptakan kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik karyawannya maka performa pekerjaan karyawan akan meningkat, intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan menurun serta dapat menghasilkan kepuasan kerja (Edward, dalam Sekiguchi, 2004). Apabila karyawan mempersepsi bahwa kesesuaian antara kemampuan dengan karakteristik dirinya dengan pekerjaan telah terpenuhi maka hal ini dapat meningkatkan performa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan di perusahaan, dan dengan meningkatnya performa serta tercapainya tujuan maka ini akan menuntun karyawan untuk mendapatkan penghargaan seperti, pengakuan dari atasan, kompensasi yang sepadan hingga kemungkinan untuk adanya promosi jabatan. Keberhasilan karyawan dalam performa kerjanya, mendapatkan penghargaan serta terpenuhinya keinginan psikologis dapat membuat karyawan memiliki perasaan positif berupa kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

Namun ketika karyawan gagal merasakan kesesuaian antara kemampuan dengan karakteristik yang ada pada dirinya maka hal ini dapat membuat karyawan lebih sulit menyelesaikan tugas pekerjaannya yang kemudian memberi akibat negatif karena ketidakmampuannya dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan efikasi diri. Kemudian karyawan akan lebih sering dikritik oleh atasan dan akan cenderung mengalami pengalaman-pengalaman negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman dan perasaan negatif yang muncul pada karyawan dapat memberikan efek ketidakpuasan pada pekerjaan.

Pada penelitian ini didapatkan pula hasil tambahan mengenai kepuasan kerja dan *person job-fit*. Kepuasan kerja karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang jika ditinjau dari jenis kelamin baik

laki-laki maupun perempuan, ditinjau dari pendidikan terakhir mulai jenjang SMA hingga S2 serta ditinjau dari usia mulai dari 25 hingga 54 tahun, semuanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun terdapat hasil yang menarik pada tingkat kepuasan kerja yang ditinjau berdasarkan masa kerja, terutama pada karyawan dengan masa kerja 8 hingga 12 tahun yang ternyata memiliki tingkat kepuasan pada level sedang jika dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja yang lain.

Kepuasan kerja pada karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun akan cenderung menunjukkan penurunan dikarenakan karyawan dituntut untuk bekerja lebih mandiri dengan tanggung jawab yang bertambah dan pada saat yang sama, aspek-aspek pekerjaan yang mulanya menantang dan menarik justru malah membuat karyawan kehilangan minatnya dalam bekerja (Blazejak, 2017). Namun setelah mengalami masa kerja lebih dari 20 tahun, karyawan akan kembali merasakan kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya karena telah berhasil mengaktualisasikan tujuan karirnya dengan mendapatkan prestasi, pengakuan oleh perusahaan serta keahlian yang terus berkembang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Herzberg dalam Furnham, 2003).

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu, bagi subjek penelitian yaitu karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang untuk dapat secara aktif mengikuti pengembangan *soft skill* yang dapat menunjang karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, terutama kepada karyawan-karyawan yang tidak memiliki latar belakang pengetahuan yang berhubungan dengan perbankan. Kemudian bagi Bank Jateng Semarang, untuk dapat menempatkan karyawan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan serta kemampuan dan pengetahuan secara umum agar performa pekerjaan setiap karyawan menjadi lebih efektif. Kemudian pemberian pelatihan untuk mengembangkan *soft skill* karyawan yang bekerja pada posisi pekerjaan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan juga dirasa penting sehingga karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dalam melakukan tuntutan pekerjaan. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi atau melakukan penelitian pada subjek yang berbeda.

## **KESIMPULAN**

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,603$  dan signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *person job-fit* maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya ketika semakin rendah *person job-fit* maka semakin rendah kepuasan kerja. *Person job-fit* memberikan sumbangan efektif sebesar 36% dengan sisa 64% ditentukan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arora, R. (2002). *Encyclopaedic dictionary of organization behaviour*. New Delhi: Sarup & Sons
- Blazejak, M. (2017). Job satisfaction over the years: how long until the 'honeymoon' period is over?. Diunduh dari <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/02/13/job-satisfaction-years-long-honeymoon-period/>
- Cable, D. M., & DeRue, S. D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology* 87(5). 875-884. DOI: 10.1037//0021-9010.87.5.875
- Christiansen, . D., Sliter, M. T., & Frost C. T. (2014). What employees dislike about their jobs: relationship between personality-based fit and work satisfaction. *Personality and Individual Differences* (71). 25-29.
- Chhabra, B. (2015). Person job fit: mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relations* (50) 4.
- Furnham, A. (2003). *Personality at work: the role of individual differences in the workplace*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Ilyas, S. (2013). Combined effects of person job fit and organization commitment on attitudinal outcomes such as job satisfaction and intention to quit. *The West East Institute*.
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2). 523-530
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology* 89 (4), 661-673. DOI: 10.1037/0021-9010.89.4.661
- Kristof-Brown, A. 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) 2, 281-342.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z., Nor, M. R., Sakat, A. A., & Naim, A. S. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Science* 9 (9), 1518-1526.
- Peng, Y., & Mao, C. (2014). The impact of person-job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *School of Business Hunan University*. DOI: 10.1007/s11205-014-0659-x
- Sekiguchi, T. (2004). Person organization fit and person-job fit in employee selection: review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu* 54 (6), 179-196
- Shah, N. H. & Jumani, N. B. (2015). Relationship of job satisfaction and turnover intention of private secondary school teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 6 (4), 313-323. DOI: 10.5901/mjss.2015.v6n4s2p313
- Spector P. E. (2003). *Industrial organizational psychology research and practice*. New Jersey: John Wiley & Sons
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Syah, R. N. & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus PO Agra Mas (Divisi AKAP) jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati* 5(3), 543-548.
- Yo, Putu. M. P. & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Ubud* 4 (5), 1149-1165.