

**PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DI DINAS  
PEMADAM KEBAKARAN KOTA SEMARANG**

**Rahma Yusi Hastuti, Kismartini**

**Program Studi S1 Administrasi Publik**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Diponegoro**

**Jalan Prof. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269**

**Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405**

**Laman: [www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id)**

**Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)**

---

***ABSTRACT***

*Fire incidents in Semarang City increased significantly from 152 cases in 2022 to 443 cases in 2023, indicating a rising level of fire risk that threatens public safety. Despite this condition, the performance of fire suppression, rescue, and evacuation services has not achieved full realization over the past three years, and field documentation reveals physical damage to facilities. Moreover, the recruitment of 17 employees transferred from other regional government units (OPD) without basic firefighting certification (FF1) may affect personnel readiness in carrying out operational duties. In addition, an assessment of the six highest-ranked regional agencies in terms of work culture over the past two years shows that the Semarang City Fire Department has not been included, indicating that innovative work behavior has not yet been optimally internalized within the organization. Based on these conditions, this study analyzes three aspects within the Semarang City Fire Department: (1) the effect of Person–Job Fit on Innovative Work Behavior; (2) the effect of the Work Environment on Innovative Work Behavior; and (3) the simultaneous effect of Person–Job Fit and the Work Environment on Innovative Work Behavior. This study employed a quantitative approach using questionnaires and simple random sampling, with employees of the Semarang City Fire Department as research subjects. The results indicate that Person–Job Fit has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior, with a regression coefficient of 0.471, while the Work Environment does not have a significant effect, as indicated by a t-value of 0.003. Simultaneously, Person–Job Fit and the Work Environment significantly influence Innovative Work Behavior and that both variables explain 32% of the variance in Innovative Work Behavior.*

***Keywords:*** Person–Job Fit, Work Environment, Innovative Work Behavior

## **ABSTRAK**

Kasus kebakaran di Kota Semarang mengalami peningkatan signifikan dari 152 kasus pada tahun 2022 menjadi 443 kasus pada tahun 2023. Lonjakan ini menunjukkan tingginya risiko kebakaran yang mengancam keselamatan masyarakat. Meskipun demikian, capaian kinerja layanan pemadam, penyelamatan, dan evakuasi korban belum mencapai realisasi 100% selama tiga tahun terakhir. Sepanjang 2024-2025 Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang juga belum mampu memperoleh enam besar penghargaan Risalah Budaya Kerja terbaik. Hasil dokumentasi lapangan juga memperlihatkan adanya kerusakan fisik gedung, kondisi suhu ruang yang kurang nyaman, serta aspek kebersihan dan keamanan yang belum optimal. Di samping itu, penelitian menemukan adanya 17 pegawai yang diterima dari OPD lain tanpa memiliki sertifikasi dasar pemadam kebakaran (FF1), yang dapat memengaruhi kesiapan personel dalam melaksanakan tugas. Dengan dasar tersebut, penelitian ini memfokuskan analisis di lokus Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang pada tiga hal, yaitu: (1) pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Innovative Work Behavior*, (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Innovative Work Behavior*, dan (3) pengaruh *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja terhadap *Innovative Work Behavior*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan metode simple random sampling. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan nilai koefisien regresi 0,471. Sebaliknya, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, dibuktikan melalui nilai t hitung 0,003. Secara simultan, *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* sebesar 0,320 dimana kedua variabel bebas tersebut berkontribusi sebesar 32% terhadap *Innovative Work Behavior*.

**Kata Kunci:** *Person-Job Fit*, Lingkungan Kerja, *Innovative Work Behavior*.

## PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara dengan iklim tropis. Kondisi iklim tropis yang diiringi dengan pertumbuhan penduduk yang pesat di kawasan perkotaan menimbulkan berbagai permasalahan permukiman. Laju pertumbuhan penduduk yang tidak diiringi dengan tata kelola permukiman yang memadai menyebabkan meningkatnya kepadatan khususnya di kota-kota besar (IFRC dalam Adyatama et al., 2024).

**Tabel 1. Kepadatan Penduduk Kota Semarang**

Satuan	2021	2022	2023
Kota Semarang	4.432	4.442	4.580

Sumber: BPS Kota Semarang (2025)

Kota Semarang sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah mengalami kepadatan penduduk cukup tinggi. Faujiah (dalam Sulistyaningtyas, 2024) mencatat bahwa kota-kota dengan kepadatan tinggi seperti Semarang cenderung rentan terhadap kasus kebakaran permukiman.

**Gambar 1. Statistik Kasus Kebakaran Kota Semarang**



Sumber: Dinas Damkar Kota Semarang (2025)

Kasus kebakaran di Kota Semarang menunjukkan angka yang melonjak drastis, yakni semula di 2022 terdapat 152 kasus dan pada 2023 menjadi 443 kasus, menunjukkan tingginya risiko kebakaran yang mengancam permukiman dan keselamatan warga. Atas hal tersebut, pemerintah idealnya bertanggung jawab terhadap kejadian-kejadian baik bencana alam maupun bencana non-alam yang menimpa warga negara. Hal ini tertuang dalam Pasal 4 Pembukaan UUD Tahun 1945 tentang cita-cita nasional.

Dalam kewenangan daerah Kota Semarang, yang menjadi pengampu urusan ketertiban umum sub urusan kebakaran adalah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 97 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta sistem kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

Setiap organisasi baik di sektor publik maupun swasta memerlukan berbagai jenis sumber daya untuk mencapai tujuannya. Namun, di antara seluruh sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen paling strategis karena menentukan keberhasilan dalam merancang, mengelola, dan mengeksekusi kebijakan maupun inovasi. SDM yang adaptif, kreatif, dan mampu menghadirkan solusi baru sangat

dibutuhkan, terutama di tengah kompleksitas tantangan layanan publik saat ini. Namun dalam tiga tahun terakhir, jumlah layanan kebakaran di Kota Semarang oleh Dinas Pemadam Kebakaran belum mencapai target.

**Tabel 2. Target dan Realisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang**

Indikator	2021		2022		2023	
	T	R	T	R	T	R
Jumlah layanan pemadaman kebakaran	88	79	100	98	100	92

Ket: satuan persen

Sumber: LKJIP Dinas Damkar Kota Semarang (2021-2023)

Lingkungan organisasi publik masih diwarnai dengan terbatasnya insentif dan penghargaan, tekanan kompetitif yang minim, serta ketatnya regulasi kelembagaan (Srirahayu et al., 2023). Hal senada juga disampaikan oleh Lee & Kim (2024), bahwa isu mengenai perilaku kerja inovatif lebih banyak dikenal di sektor swasta, memperkuat citra bahwa sektor publik bersifat tradisional, kaku, konservatif, dan skeptis terhadap perubahan. Padahal, perilaku yang ditampilkan oleh individu dalam organisasi publik memegang peranan penting sebagai penunjang performa pegawai (Sanusi, 2022) dan capaian kinerja organisasi (Dharmanegara, et. al 2023). Oleh karena itu, Pemerintah Kota Semarang menekankan budaya kerja inovatif melalui

Peraturan Walikota Nomor 37 Tahun 2022 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang yang kemudian dibuatkan nominasi terbaik di beberapa tahun terakhir, sebagai berikut.

**Tabel 3. Penghargaan KBK Risalah Budaya Kerja Terbaik Kota Semarang 2024-2025**

2024	2025
Dinas Perdagangan Kota Semarang	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang
RSUD K.M.R.T Wongsonegoro Kota Semarang	Dinas Ketahanan Pangan Kota Semarang
Dinas Penanaman Modal Penanganan Terpadu Satu Pintu Kota Semarang	Dinas Pendidikan Kota Semarang
Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Semarang	Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang	Kecamatan Mijen
Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang	RSUD K.M.R.T Wongsonegoro Kota Semarang

Sumber: Akun Instagram @bagorganisasi\_setdakotasmg (2025)

Berdasarkan data enam besar perangkat daerah se-Kota Semarang dengan risalah budaya kerja terbaik selama dua tahun terakhir sebagaimana disajikan dalam tabel, terlihat bahwa Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang belum termasuk

dalam kelompok tersebut baik pada tahun 2024 maupun 2025. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan organisasi dalam menumbuhkan perilaku kerja inovatif pegawai belum terinternalisasi secara optimal.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LJKIP) Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang tahun 2023, ditemukan bahwa ketidakberhasilan dalam layanan pemadaman, penyelamatan, dan evakuasi seringkali disebabkan oleh ketidaksiapan personel, termasuk relawan yang tidak dapat menjalankan tugas karena pekerjaan utama mereka. Masalah ini diperparah oleh adanya ketidaksesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan, seperti dalam kasus penerimaan 17 orang dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lain yang tidak memiliki sertifikasi dasar pemadam kebakaran (FF1), sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Dinas, Ade Bhakti Ariawan dalam artikel berita yang terlampir.

### **Gambar 2. Berita Kendalnya Kesesuaian Kompetensi P3K Dinas Damkar Kota Semarang**

Espo.id

Banyak Calon PPPK di Pemkot Semarang Tak Sesuai Kompetensi, Damkar dan DPU Cemas

Pasca pengumuman hasil seleksi PPPK tersebut, muncul permasalahan baru yakni banyaknya tenaga non ASN di lingkungan Pemerintah Kota (Pemkot)..

10 Jan 2025



Sumber: Espo.id (diakses pada 16 Maret 2025)

Kondisi ini menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya atau kurang selarasnya *Person-Job Fit*. *Person-Job Fit* menurut Liu et al. (2023) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja, serta loyalitas pegawai, terutama dalam pekerjaan dengan tekanan tinggi seperti layanan darurat. Apabila individu yang ditempatkan tidak memiliki kesesuaian dengan beban dan tuntutan pekerjaan, maka akan berisiko terhadap rendahnya kualitas layanan publik. Zeng & Hu (2024) menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan pegawai dapat menyebabkan tekanan kerja, dan beban kerja yang tinggi serta tekanan waktu sangat berkorelasi dengan tekanan kerja dan kelelahan kerja (*job burnout*).

Pos Dinas Pemadam Kebakaran hanya ada di Pos Induk (Madukoro), Kecamatan Tugu, Kecamatan Mijen, Kecamatan Gunungpati, Kecamatan Banyumanik, Kecamatan Terboyo, Kecamatan Plamongan, dan Pos Barito. Ketersediaan pos tersebut belum memenuhi aturan sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 122 Tahun 2018 yang wajibkan setiap kecamatan memiliki minimal satu pos damkar. Ketidaksesuaian ini berisiko memperlambat respons tanggap darurat dan

berpotensi meningkatkan kerugian akibat kebakaran (Hapsari & Batubara, 2022).

Permasalahan lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang bukan hanya menyangkut jumlah pos, tetapi juga kondisi sarana dan prasarana di setiap pos.

### Gambar 3. Temuan Kendala Kelayakan Lingkungan Kerja



Sumber : Akun TikTok @adebhakti  
(diakses 14 Maret 2025)

Dalam video tersebut, Permasalahan lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang bukan hanya menyangkut jumlah pos, tetapi juga kondisi sarana dan prasarana di setiap pos. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pemadam Kebakaran tahun 2025, keterbatasan sarana dan prasarana yang meliputi ketersediaan pos pemadam dan kelengkapan alat pemadam kebakaran berdampak pada

terkendalanya perwujudan tepat waktu petugas. Beberapa contoh kasus nyata ditampilkan dalam dokumentasi video yang dibagikan oleh Sekretaris Dinas, Ade Bhakti, melalui akun TikTok @adebhakti. Dalam video tersebut, ditampilkan kondisi Pos Banyumanik yang mengalami berbagai keluhan seperti serangan nyamuk, daya listrik tidak mencukupi untuk menyalakan pendingin ruangan, serta atap plafon yang bocor.

### Gambar 4. Temuan Kendala Kelayakan Lingkungan Kerja



Sumber : Akun TikTok @adebhakti  
(diakses 14 Maret 2025)

Kondisi serupa juga terjadi di Pos Induk yang terletak di Jalan Madukoro, Semarang Barat. Pos tersebut mengalami banjir akibat lokasinya yang lebih rendah dari permukaan jalan, sehingga mengganggu operasional kantor. Masalah banjir juga dialami oleh Pos Genuk, yang

pada 28 November 2023 dilaporkan tergenang air hingga setinggi betis hingga sepinggang, memaksa petugas malam mengungsi ke masjid dan kantor kelurahan terdekat. Temuan ini memperlihatkan bagaimana kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti lokasi yang rawan bencana dan fasilitas yang rusak, dapat menghambat pelaksanaan tugas secara maksimal.

#### Gambar 5. Temuan Kendala Kelayakan Lingkungan Kerja



Sumber : Akun TikTok @adebhakti  
(diakses 14 Maret 2025)

Masalah lain yang ditemukan antara lain di Pos Plamongan, seperti tidak adanya kipas angin, sistem pembuangan sampah yang buruk dan menimbulkan bau, serta keluhan mengenai ketidaknyamanan kerja. Sementara itu, di Pos Gunungpati ditemukan tidak berfungsinya CCTV dan paving block rusak yang berpotensi

menganggu laju kendaraan darurat. Lingkungan fisik dan fasilitas kerja yang tidak mendukung ini merupakan bagian dari dimensi lingkungan kerja yang buruk, yang jika dibiarkan akan memengaruhi efektivitas kerja dan semangat inovasi pegawai.

Atas temuan masalah yang telah disebutkan, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah layanan kebakaran di Kota Semarang oleh Dinas Pemadam Kebakaran belum mencapai target
2. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang belum mampu mencapai penghargaan sebagai risalah budaya kerja inovasi terbaik selama 2024-2025
3. Tidak sesuaiya kualifikasi P3K Damkar yang bersertifikasi dan berpengalaman dengan penerimaan pegawai P3K di BKPSDM Kota Semarang
4. Temuan kendala kelayakan di beberapa Pos Pemadam Kebakaran Kota Semarang

Setelah masalah diidentifikasi, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan masalah. Adapun hal tersebut ialah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Innovative Work*

- Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
  3. Bagaimana pengaruh *Person-Job Fit* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?

## KAJIAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Manajemen sumber daya manusia dapat disebut sebagai program atau kegiatan guna memperoleh sumber daya untuk mengembangkan, memelihara, serta mengoptimalkan guna mendorong organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang ada (Yuniningsih, 2024). Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan berbagai kegiatan organisasi, misalnya penerimaan, pelatihan, pengembangan, penggajian, evaluasi, promosi pegawai, serta pemecatan pegawai (Utami, 2024).

### b. Innovative Work Behavior (Y)

*Innovative Work Behavior* mengacu pada pengenalan ide-ide baru, bermanfaat dan seperangkat perilaku yang diperlukan untuk meningkatkan, mengolah, dan menerapkan ide-ide untuk meningkatkan kinerja (Harwika, et.al 2020). Menurut Jansens (dalam Harwika, et. al 2020) Keterlibatan SDM inovatif diperlukan dalam organisasi, mengingat perilaku inovatif pegawai merujuk pada aspek: 1) penciptaan ide; 2) promosi ide; dan 3) realisasi ide. Sementara itu menurut De Jong dan Den Hartog (2010), terdapat empat indikator perilaku kerja inovatif yaitu: 1) eksplorasi ide; 2) generasi ide; 3) idea championing; dan 4) implementasi idea.

### b. Person-Job Fit (X1)

Menurut Harzer (2017), P-JF menyoroti kesesuaian antara kualifikasi, keahlian, serta bakat karyawan dengan kebutuhan dan tuntutan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Pengukuran P-JF menuryut konsep dari Lauver dan Kristof-Brown (dalam Putri, 2022), menyusun beberapa indikator yang mencerminkan sejauh mana kecocokan antara individu dan pekerjaan, antara lain: (1) tingkat kesesuaian antara pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan dan yang ditawarkan, (2) kesesuaian atribut

karyawan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, (3) kesesuaian minat dan hobi karyawan dengan pekerjaannya, (4) kesesuaian kemampuan dan keahlian dengan tuntutan pekerjaan, (5) kesesuaian pelatihan yang ditawarkan dengan kebutuhan, serta (6) kesesuaian antara pengalaman dan pendidikan dengan pekerjaan yang sedang dijalani.

### c. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam suatu area (Sofiaty, dalam Charli 2023). Lingkungan Kerja adalah tempat di mana semua karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja, yang dapat memiliki dampak positif terhadap kelangsungan kerja, serta dampak negatif dalam melaksanakan tugas yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam suatu area (Charli, 2021).

Mangkunegara (dalam Maisarah & Sumarni, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Indikator lingkungan kerja menurut oleh Mangkunegara (oleh Suryanto, et.al 2023) meliputi 1) pencahayaan, 2) temperatur, 3) keamanan, 4) kebersihan.

### d. Hubungan antara *Person-Job Fit* (X1) dan *Innovative Work Behavior* (Y)

Berdasarkan teori *Person–Environment Fit* oleh Kristof-Bowen (1996), kesesuaian antara individu dan lingkungannya, baik pada tingkat pekerjaan maupun organisasi, berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Ketika individu merasa bahwa kemampuan, minat, serta nilai yang dimilikinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan nilai organisasi, individu akan mengalami kenyamanan kerja, keterlibatan yang lebih tinggi, serta sikap positif terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku kerja di luar peran formal sebagai bentuk kontribusi tambahan bagi organisasi, termasuk perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* (P-JF) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB). Nasution (2023) menekankan peran penting kesesuaian antara individu dan pekerjaan dalam mendukung perilaku inovatif, dengan *organizational justice* sebagai variabel mediasi. Penelitian lainnya seperti oleh Widiyastuti & Nurmaya (2022), Wijaya (2024), dan Ali, Eka, dan Abadiyah (2024), mengkonfirmasi bahwa P-JF yang baik mendorong pencapaian IWB. Penelitian

Anggraeni (2021) dan Habibie (2022) juga mengindikasikan bahwa P-JF baik secara mandiri atau dengan faktor lain seperti *Person-Organization Fit* dan kepemimpinan inklusif berkontribusi positif terhadap IWB.

**e. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan *Innovative Work Behavior* (Y)**

Berdasarkan *Componental Theory of Creativity* oleh Amabile (2011), lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong munculnya perilaku inovatif individu. Lingkungan kerja yang mendukung, terbuka terhadap ide baru, serta memberikan kepercayaan kepada pegawai akan meningkatkan motivasi intrinsik dan keberanian individu untuk berinovasi..

Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB), meskipun terdapat perbedaan dalam temuan dan fokus sektor yang diteliti. Warso, Hendriani, dan Jahrizal (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan IWB di PT. Bank Negara Indonesia, sedangkan Widayantari, Kesdu, dan Cipto (2021) menekankan pentingnya kondisi fisik dan psikologis di lingkungan kerja pemerintahan, yang memfasilitasi perilaku inovatif. Selain itu, Charli et al.

(2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang interaktif dan fleksibel dapat meningkatkan kreativitas karyawan di sektor pariwisata. Namun ada juga penelitian yang tidak menemukan hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan IWB. Sebagai contoh, Suryanto, Hadi, dan Subiyanto (2023) menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak ideal, karyawan tetap menunjukkan perilaku inovatif. Temuan-temuan ini memberikan dasar teoritical gap bagi penelitian lebih lanjut tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap IWB.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatori, karena bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel Person-Job Fit (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Innovative Work Behavior (Y). Penelitian kuantitatif dipilih karena sejak awal telah dirumuskan hipotesis yang akan diuji secara empiris melalui pengolahan data numerik, mulai dari pengumpulan data, pengukuran, hingga penarikan kesimpulan. Pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan sejauh mana masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang yang berjumlah 320 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan Kelonggaran pengambilan sampel sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 76 responden. Untuk meningkatkan representativitas dan memudahkan proses pengolahan data, jumlah sampel ditetapkan menjadi 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, di mana seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden tanpa membedakan latar belakang usia, jenis kelamin, unit kerja, status kepegawaian, maupun tingkat pendidikan.

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–4, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan penelusuran data online dari sumber yang kredibel. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software SPSS, melalui tahapan statistik deskriptif, uji keabsahan data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis yang meliputi uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## PEMBAHASAN

### a. Deskripsi *Innovative Work Behavior* (Y) *Person-Job Fit* (X<sub>1</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>).

Data yang dikumpulkan dari 80 responden menyatakan bahwa Variabel *Innovative Work Behavior* (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang secara umum berada pada kategori baik (mean 3,12). Pada dimensi Eksplorasi Peluang, pegawai menunjukkan kemampuan yang sangat kuat dalam memandang masalah sebagai peluang inovasi (89%) dan mencari solusi (98%). Dimensi Generasi Ide juga tergolong tinggi (88%) meski terdapat 20% responden yang merasa masih cukup sulit untuk berkreasi menghasilkan ide cemerlang. Dalam hal Promosi Ide, pegawai cenderung proaktif mengajak rekan kerja (89%), walaupun tingkat kepercayaan diri untuk menyampaikan ide ke atasan sedikit lebih rendah (77%). Terakhir, pada dimensi Implementasi Ide, tercatat tingkat akuntabilitas yang sangat tinggi terhadap usulan (90%), namun kemampuan praktis untuk mewujudkan ide tersebut menjadi tindakan nyata merupakan yang terendah di antara dimensi lainnya (79%). Dengan standar deviasi 0,45, terlihat bahwa perilaku inovatif ini sudah cukup merata. Nilai minimum 2,10 menunjukkan perlunya dorongan lebih lanjut bagi sebagian kecil

pegawai agar kemampuan implementasi ide mereka dapat meningkat.

Lebih lanjut, variabel Person-Jon Fit pada dimensi *Supply-Value Fit* mengenai kesesuaian nilai organisasi bernilai sangat tinggi (94% setuju) dengan tingkat kepuasan kompensasi atau gaji yang lebih rendah (64% setuju). Pada dimensi *Kesesuaian Minat*, mayoritas pegawai menunjukkan antusiasme kerja yang positif (87%) dan merasa bidang pekerjaannya sudah sesuai dengan kesukaan pribadi (81%). Sementara itu, pada dimensi *Demand-Ability Fit*, pegawai menunjukkan keyakinan kapasitas yang sangat kuat, di mana 93% merasa mampu mengemban tanggung jawab dengan baik dan 83% merasa kompetensinya telah sesuai dengan tuntutan tugas. Secara keseluruhan, nilai rata-rata (mean) sebesar 3,1125 dan standar deviasi yang rendah (0,46207) mengonfirmasi bahwa persepsi pegawai mengenai kecocokan mereka dengan pekerjaan berada pada kategori baik dan cenderung seragam.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan performa yang cukup baik dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,11. Pada dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik, kondisi kerja sangatlah kondusif dan harmonis, ditandai dengan dukungan budaya organisasi yang sangat kuat (95%), dukungan rekan kerja (91%), serta hubungan yang harmonis dengan

atasan (89%). Kontrasnya, pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik, terdapat hampir setengah dari responden (44%) yang menganggap kondisi fisik kantor kurang nyaman dan sepertiga responden (33%) mengeluhkan ketidakcukupan peralatan kerja. Dengan nilai standar deviasi 0,46, persepsi responden cenderung seragam.

b. Pengaruh *Person-Job Fit* (X1) Terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel *Person-Job Fit* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,470 dengan nilai t hitung 5,267 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang jauh berada di bawah ambang 0,05 tersebut mengindikasikan bahwa PJF berpengaruh secara signifikan terhadap IWB, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat dinyatakan diterima. Temuan hasil regresi ditemukan bahwa apabila variabel *Person-Job Fit* (X1) ditingkatkan atau diturunkan 1 satuan maka nilai yang diberikan responden akan meningkat sebesar 0,471 satuan. Kadar pengaruh variabel *Person-Job Fit* (X1) terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) ialah sebesar 32%. Koefisien yang bernilai positif tersebut menandakan bahwa peningkatan kualitas kesesuaian antara individu dan pekerjaannya berimplikasi langsung pada peningkatan kecenderungan

pegawai untuk menampilkan perilaku kerja inovatif.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan studi Habibie (2022) yang menemukan bahwa *Person-Job Fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Akmal dan Mehmood (2022) yang menyatakan hal yang sama.

c. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang**

Hasil analisis menunjukkan nilai T hitung yang sangat kecil, yaitu 0,003. Maka dengan tingkat signifikansi 0,997. Maka dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  tidak terpenuhi karena  $0,003 < 1,991$ . Selain itu, dengan tingkat signifikansi 0,997, nilai tersebut jauh di atas ambang 0,05, dapat dipastikan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, sehingga Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suryanto, Hadi, dan Subiyanto (2023), yang juga melaporkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, sehingga memperkuat validitas hasil penelitian ini.

d. **Pengaruh *Person-Job Fit* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap**

***Innovative Work Behavior* (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang**

Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Angka ini menegaskan bahwa, meskipun Lingkungan Kerja tidak signifikan secara parsial, secara bersama-sama kedua variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Kekuatan pengaruh gabungan tersebut selanjutnya diukur melalui Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,320 (atau 32,0%). Angka ini mengindikasikan bahwa *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja secara kolektif mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada *Innovative Work Behavior* sebesar 32,0%. Sisa persentase sebesar 68,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini.

**KESIMPULAN**

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
- b. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak

berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (Y).

- c. Hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa *Person-Job Fit* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

## SARAN

- a. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang perlu meningkatkan aspek *Supply–Value Fit* (dalam variabel *Person-Job Fit*). Hal tersebut didasarkan pada data deskriptif bahwa 36% responden pegawai menyatakan bahwa kenaikan pangkat dan/atau gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.
- b. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik pegawai, terutama terkait aspek kenyamanan kantor. Data deskriptif menunjukkan bahwa pada indikator “Kantor tempat saya bekerja sudah layak, nyaman, dan bersih”, sebanyak 44% pegawai masih memberikan penilaian negatif.
- c. Penelitian lanjutan disarankan kepada peeliti lain untuk mengembangkan model. Hal tersebut karena model yang digunakan mampu menjelaskan 32% dari faktor *Innovative Work Behavior*.

Penelitian lanjutan diharapkan dapat menjawab 68% lain untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi Innovative Work Behavior di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

## DAFTAR PUSTAKA

- Adyatma, S., Gunawan, A., Kristyowati, R. A., Fadillah, M. A., & Maulana, A. A. (2024). Pemahaman potensi kebakaran permukiman padat penduduk sebagai upaya pengurangan risiko bencana kebakaran di Kota Bandung. *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 8(1), 76–83.
- Akmal, M., & Mehmood, K. K. (2022). The influence of person job fit and person organization fit on job satisfaction and innovative work behavior. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 11(2), 331–341.
- Ali, E., & Abadiyah, R. (2024). Impact of knowledge sharing and person–job fit on innovative work behavior with work engagement as intervening variable. UPT Publikasi Ilmiah, <https://doi.org/10.21070/ups.5461>
- Amabile, T. (2011). *Componential theory of creativity* (pp. 538–559). Boston, MA: Harvard Business School.
- Anggraeni, A. D. (2021). The influence of person organizational fit, self-efficacy, and organizational commitment on innovative work behavior. *International Journal of Innovative Research and Development*, 10(8)
- Badan Pusat Statistik Kota Semarang. (2022). *Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota*

- Semarang 2022. Diakses dari <https://semarangkota.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik Kota Semarang. (2023). *Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Semarang 2023*. Diakses dari <https://semarangkota.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik Kota Semarang. (2024). *Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Semarang 2024*. Diakses dari <https://semarangkota.bps.go.id/>
- Charli, C. O., & Irawan, A., & Subchan, S. (2023). Interpretation innovative work behavior: How millennials share knowledge in organizations. *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(6), 318–333
- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Dharmanegara, I. B. A., Sudibia, I. K., & Paramita, M.s D. A. (2023). Mengeksplorasi dimensi perilaku inovatif PNS di era VUCA: Pendekatan grounded theory. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 269–282.
- Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang Tahun 2022*. Semarang: Pemerintah Kota Semarang
- Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang Tahun 2023*. Semarang: Pemerintah Kota Semarang.
- Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. (2025). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang Tahun 2024*. Semarang: Pemerintah Kota Semarang.
- Habibie, N. (2022). Impact of Inclusive Leadership, Perceived Organizational Support and Person-Job Fit on Innovative Work Behavior: Case in Lecturers of Politeknik Negeri Padang (PNP) (Doctoral dissertation, Universitas Andalas)
- Harwiki, W., dkk. (2023). *Perilaku Organisasi (Digitalisasi SDM)*. Media Sains Indonesia
- Harzer, C. (2017). *charakterstärkenbezogener Personen-Job Fit: Definition, Messung und Befunde zur Rolle für das individuelle Erleben und Verhalten im beruflichen Alltag*. Positiv-Psychologische Forschung im deutschsprachigen Raum—State of the Art, 147.
- Lee, G., & Kim, C. (2024). Antecedents of innovative behavior in public organizations: the role of public service motivation, organizational commitment, and perceived innovative culture. *Frontiers in Psychology*, 15, 1378217.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus. *JAPB*, 4(2), 702-712.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus. *JAPB*, 4(2), 702-712.
- Nasution, M. I. (2023). The effect of humility and self-efficacy on

- innovative work behavior with psychological empowerment as a mediating variable. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1546–1557
- Peraturan Walikota Semarang Nomor 37 Tahun 2022 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang
- Putri, R. A. R., & Parmin, P. (2022). Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(5), 597-612.
- Qi, X., Liu, H., Li, X., & Liu, H. (2023). The influence of flexible work arrangements on innovative employee behaviour in China: a perspective of person-job fit. *Asia Pacific Business Review*, 29(3), 479-500.
- Sanusi, F. (2022). Improving employee performance through innovative work behavior. *Journal of Syntax Literate*, 7(5).
- Srirahayu, D. P., Lestariningsrum, R. A., & Novitasari, D. (2023). Innovative work behavior in public organizations: The role of servant leadership and job engagement. *Heliyon*, 9(2).
- Sulistyaningtyas, S. A., Nugraha, A. L., & Hadi, F. (2024). Analisis Risiko Bencana Kebakaran Permukiman Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus: Kecamatan Banyumanik Dan Tembalang, Kota Semarang). *Jurnal Geodesi Undip*, 13(1), 48-57.
- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). "Analysis of the effect of work environment and knowledge sharing on employee performance in innovative behavior mediation". *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306-322"
- Warso, R. S., Hendriani, S., & Jahrizal, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia Cabang Pekanbaru. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 1065-1075.
- Widiyastuti, W., & Nurmaya, E. (2022). Berbagi Pengetahuan Sebagai Dasar Pembentukan Perilaku Kerja Inovatif Pada Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 9(1), 34–46.
- Widyantari, R. F., & Cipto, P. K. A. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerjapada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. *Kelola*, 8(2), 29-36.
- Wijaya, E. (2024). The effect of person job fit and work engagement on innovative work behavior. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 3(3), 382–397.
- Yuniningsih, T., dkk. (2024). MSDM Sektor Publik. Penerbit Lakeisha.
- Zeng, P., & Hu, X. (2024). A study of the psychological mechanisms of job burnout: implications of person–job fit and person–organization fit. *Frontiers in Psychology*, 15, 1351032.

