

Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Organizational Commitment* yang Dimediasi oleh *Job Satisfaction* Pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Amalina Azizah Munandar^{1*}, Rini Sarianti²

amalinaazizahmunandar@gmail.com^{1*}, rinisarianti82@gmail.com²

Universitas Negeri Padang, Indonesia^{1*,2}

*)Correspondence

Abstrak

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *job satisfaction* pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode yang bersifat objektif dan ilmiah dengan menyajikan data berupa angka-angka atau pernyataan yang dapat dinilai secara statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PNS dan PPPK pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner atau angket, sedangkan analisis data menggunakan *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan bantuan software SMART PLS 4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dengan nilai koefisien sebesar 0,313 dan *p-value* sebesar 0,006. Selanjutnya, *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai koefisien sebesar 0,534 dan *p-value* sebesar 0,001. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dengan nilai koefisien sebesar 0,396 dan *p-value* sebesar 0,001. Selain itu, *job satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap *organizational commitment* dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,212 dan *p-value* sebesar 0,046. Dengan demikian, *person-job fit* dapat meningkatkan *organizational commitment* baik secara langsung maupun melalui peningkatan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi parsial.

Kata kunci: Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Keunggulan organisasi tidak semata-mata bergantung pada infrastruktur dan sistem operasional, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas individu yang menjalankan tugas di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia diklasifikasikan sebagai sumber daya tidak berwujud (*intangible resources*), di mana penggunaan sumber daya tidak berwujud secara luas jauh melebihi penggunaan aset berwujud (Wayan et al., 2023). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara tepat melalui penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya, pengembangan keterampilan secara berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks organisasi publik, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berkaitan secara langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Budi et al., 2024). Instansi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat (Mubarkah et al., 2024). Kualitas pelayanan tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen pegawai

terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan kerja, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai suatu kondisi di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. *Organizational commitment* dicirikan sebagai tingkat keterikatan individu dengan organisasi tertentu yang ditunjukkan melalui kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi serta keinginan yang tinggi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Ananda et al., 2022). Menurut Kreitner dan Kinicki (2012), *organizational commitment* merupakan cerminan sejauh mana seorang karyawan mengenali organisasi dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap terbentuknya komitmen organisasi adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dijalankan atau *person-job fit*. Menurut Putra dan Safrianti (2023), *person-job fit* merupakan kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang dijalankan, yang ditinjau dari kemampuan yang dimiliki pegawai dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Konsep ini menggambarkan sejauh mana kompetensi, keterampilan, dan kebutuhan individu sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang diberikan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya, maka semakin besar kemungkinan pegawai dapat menjalankan tugas secara optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

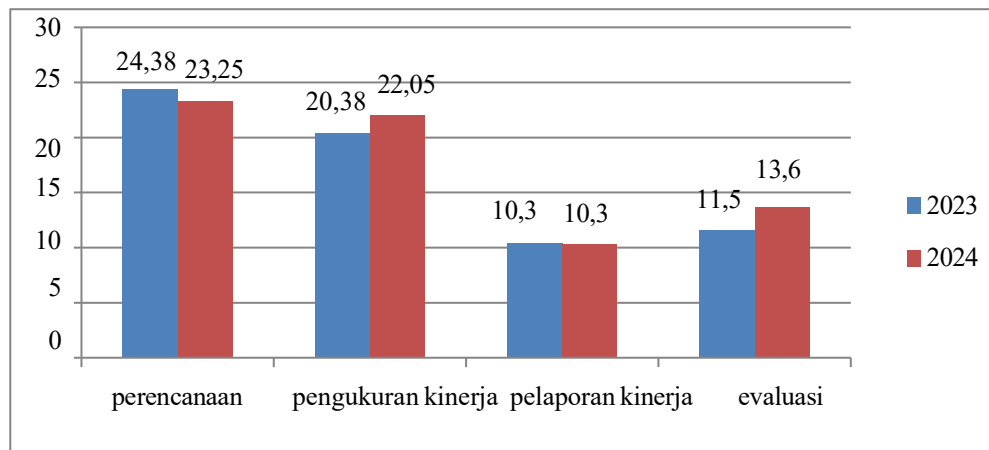
Selain kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*), aspek lain yang sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* diartikan sebagai keadaan emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Berbagai faktor dapat memengaruhi *job satisfaction*, antara lain kecocokan tugas, beban kerja, lingkungan kerja, interaksi dengan atasan dan rekan kerja, sistem penghargaan, serta kesempatan untuk pengembangan diri (Sylvana et al., 2024). Pegawai yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi serta menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan sosial dan pelayanan kesejahteraan masyarakat. Karakteristik pekerjaan pada instansi ini relatif berbeda dibandingkan organisasi sektor swasta karena berkaitan dengan pelayanan sosial, penanganan kelompok rentan, pelaksanaan program kesejahteraan sosial, serta tuntutan administratif yang tinggi. Kondisi tersebut menuntut adanya sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar pelayanan publik dapat berjalan secara optimal.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang muncul adalah belum optimalnya kesesuaian antara pegawai dengan pekerjaan yang dijalankan (*person-job fit*). Penempatan dan rotasi pegawai yang cenderung didasarkan pada kebutuhan organisasi berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai serta berdampak pada menurunnya komitmen terhadap organisasi.

Fenomena tersebut tercermin dari capaian akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2024. Berdasarkan hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), terdapat beberapa komponen penilaian yang belum

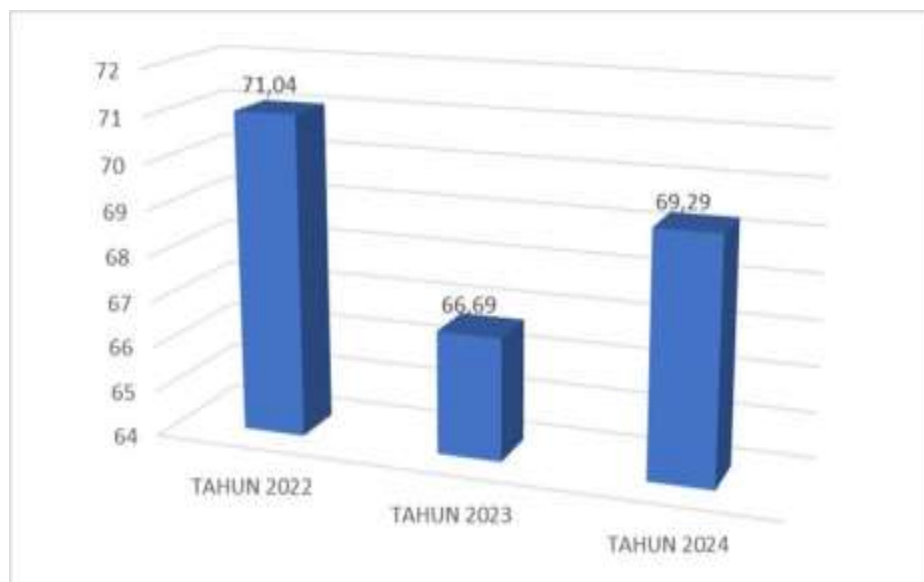
mencapai hasil optimal sehingga menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia.



Gambar 1 Grafik Capaian Akuntabilitas Kinerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat Per Komponen Tahun 2024

Berdasarkan Gambar 1, capaian akuntabilitas kinerja pada masing-masing komponen menunjukkan variasi nilai yang mengindikasikan adanya perbedaan tingkat pencapaian antar aspek penilaian. Komponen-komponen tersebut mencerminkan kualitas perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja organisasi. Perbedaan capaian tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, kesesuaian kompetensi pegawai dengan tugas yang diberikan, serta tingkat keterlibatan pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, perkembangan nilai akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat selama periode tahun 2022 hingga tahun 2024 menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.



Gambar 2 Grafik Realisasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat Selama Tahun 2022 s.d Tahun 2024

Berdasarkan Gambar 2, capaian akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat selama periode 2022 hingga 2024 mengalami fluktuasi. Fluktuasi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan fungsi manajerial dan administratif belum berjalan secara optimal secara konsisten dari tahun ke tahun. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kondisi ini diduga berkaitan dengan beberapa faktor, seperti ketepatan penempatan pegawai sesuai kompetensi, tingkat kepuasan kerja, serta tingkat komitmen

pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan tuntutan pekerjaannya cenderung lebih mampu menjalankan tugas pelayanan sosial secara efektif, merasa pekerjaannya bermakna, serta memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Shah dan Ayub (2021) dengan judul *The Impact of Person-Job Fit, Person Organization Fit on Job Satisfaction* menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mariyana dan Yasmin (2025) dengan judul *The Influence of Person Job Fit and Person Organization Fit on Organizational Commitment of Employees at Perum DAMRI Pontianak Branch* menyatakan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap *organizational commitment*.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment*. Selain itu, *job satisfaction* juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *person-job fit* dan *organizational commitment*. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta, perusahaan, maupun lembaga pendidikan, sehingga masih terdapat keterbatasan dalam konteks organisasi publik, khususnya instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik pekerjaan sosial yang kompleks, tuntutan pelayanan masyarakat yang tinggi, beban administratif yang besar, serta kebutuhan akan komitmen pegawai terhadap kepentingan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) berupa keterbatasan kajian empiris mengenai peran *job satisfaction* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *person-job fit* dan *organizational commitment* pada instansi pemerintah, khususnya di sektor pelayanan sosial. Hingga saat ini, penelitian yang menguji hubungan ketiga variabel tersebut pada organisasi pelayanan publik masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen organisasi pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode yang bersifat objektif dan ilmiah dengan menyajikan data berupa angka-angka atau pernyataan yang dapat dinilai secara statistik. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang beralamatkan di jalan Jl. Khatib Sulaiman No.5, Flamboyan Baru, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2026. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PNS dan PPPK pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 84 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel atau metode penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau *sensus*. Dari pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel yang sama dengan anggota populasi yaitu sebanyak 84 orang.

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber	Skala
Organizational Commitment (Y)	Organizational Commitment adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi	Komitmen Afektif (Affective Commitment)	Meyer dan Allen (1991) & Robbins (2016)	Likert
		Komitment Berkelanjutan (Continuance Commitment)		

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber	Skala
		Komitmen Normative (Normative Commitment)		
Person- Job Fit (X)	Person-Job Fit adalah tingkat kohesifitas antara pribadi dengan profesi yang sedang dijalani.	Demand abilities fit Need -supplies fit	Cable & DeRue (2002)	Likert
Job Satisfaction (Z)	Job Satisfaction merupakan hasil keseluruhan dari derajat suka atau ketidaksukaan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan.	Pekerjaan itu sendiri Gaji Kesempatan Promosi Pengawasan (Supervisi) Rekan Kerja	Robbins & Judge (2015)	Likert

Dalam penelitian ini data diperoleh dari penyebaran kuesioner di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala likert. Skala likert dalam bentuk kuesioner penelitian ini terdiri dari 5 (lima) skala, dimana masing-masing penilaiannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 4. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Selain itu, penggunaan SEM-PLS dinilai sesuai karena penelitian ini melibatkan pengujian hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi (*job satisfaction*) serta memiliki tujuan prediktif dalam menjelaskan hubungan antar konstruk laten. Menurut Hair et al. (2022), SEM-PLS sangat sesuai digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel relatif terbatas, model yang bersifat kompleks, serta penelitian yang berorientasi pada prediksi dan pengembangan teori.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 3 (tiga) variabel. Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruknya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Selain itu, validitas konvergen juga dievaluasi menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan kriteria nilai AVE lebih besar dari 0,50 yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

Evaluasi terhadap *inner model* dapat dilakukan dengan melihat besarnya R^2 (*R-square*). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-value* melalui prosedur *bootstrapping*. Suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil dan Pembahasan

Model Pengukuran (Outer Model)

Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4 sebagai alat analisis untuk menguji hubungan antar variabel, yaitu metode analisis berbasis varian yang memungkinkan pengujian model pengukuran (Outer Model) untuk menilai validitas dan reliabilitas, serta model struktural (Inner Model) untuk menguji hubungan kausal dalam penelitian secara prediktif dan simultan. Berdasarkan hasil uji outer loading yang disajikan

pada tabel, dapat diketahui bahwasanya seluruh indikator pada tiap variabel memiliki nilai loading factor yang melebihi 0,7. Dengan demikian, semua indikator dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kriteria.

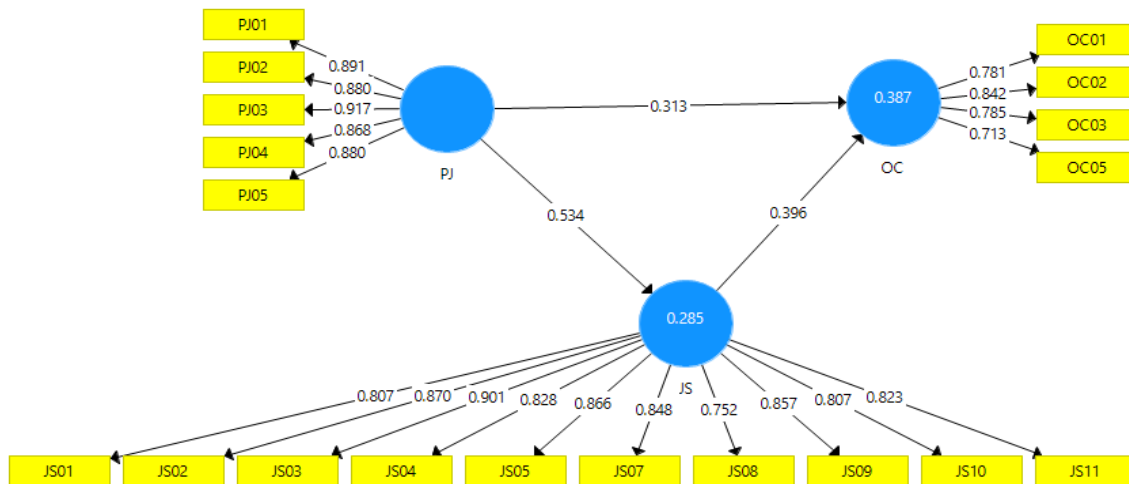
Tabel 2 Outer Loading Akhir

	Job Satisfaction	Organizational Commitment	Person-Job Fit
JS01	0,807		
JS02	0,870		
JS03	0,901		
JS04	0,828		
JS05	0,866		
JS07	0,848		
JS08	0,752		
JS09	0,857		
JS10	0,807		
JS11	0,823		
OC01		0,781	
OC02		0,842	
OC03		0,785	
OC05		0,713	
PJ01			0,891
PJ02			0,880
PJ03			0,917
PJ04			0,868
PJ05			0,880

Salah satu metode alternatif untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Suatu konstruk dikatakan memenuhi kriteria validitas apabila nilai AVE-nya $\geq 0,5$.

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

	Job Satisfaction	Organizational Commitment	Person-Job Fit
JS01	0,807	0,443	0,504
JS02	0,870	0,454	0,458
JS03	0,901	0,462	0,613
JS04	0,828	0,397	0,468
JS05	0,866	0,488	0,470
JS07	0,848	0,416	0,435
JS08	0,752	0,423	0,359
JS09	0,857	0,530	0,434
JS10	0,807	0,546	0,340
JS11	0,823	0,549	0,345
OC01	0,387	0,781	0,304
OC02	0,442	0,842	0,414
OC03	0,472	0,785	0,448
OC05	0,444	0,713	0,446
PJ01	0,432	0,512	0,891
PJ02	0,473	0,471	0,880
PJ03	0,511	0,458	0,917
PJ04	0,531	0,403	0,868
PJ05	0,418	0,483	0,880



Gambar 3 Outer Loading

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwasanya setiap nilai outer loading lebih tinggi daripada cross loading terhadap konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwasanya hubungan antara indikator dan konstruk asalnya lebih kuat dibandingkan dengan hubungan terhadap konstruk lain. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan hasil cross loading. Selain itu, validitas diskriminan dapat dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker, yang mensyaratkan bahwasanya akar kuadrat dari nilai AVE suatu konstruk harus lebih besar daripada nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk-konstruk lainnya.

Tabel 4 Cross Loading

	Job Satisfaction	Organizational Commitment	Person-Job Fit
JS01	0,807	0,443	0,504
JS02	0,870	0,454	0,458
JS03	0,901	0,462	0,613
JS04	0,828	0,397	0,468
JS05	0,866	0,488	0,470
JS07	0,848	0,416	0,435
JS08	0,752	0,423	0,359
JS09	0,857	0,530	0,434
JS10	0,807	0,546	0,340
JS11	0,823	0,549	0,345
OC01	0,387	0,781	0,304
OC02	0,442	0,842	0,414
OC03	0,472	0,785	0,448
OC05	0,444	0,713	0,446
PJ01	0,432	0,512	0,891
PJ02	0,473	0,471	0,880
PJ03	0,511	0,458	0,917
PJ04	0,531	0,403	0,868
PJ05	0,418	0,483	0,880

Tabel 5 Fornell-Larcker Criterion

	Job Satisfaction	Organizational Commitment	Person-Job Fit
JS	0,837		
OC	0,598	0,747	

PJ	0,534	0,553	0,887
----	-------	-------	-------

Uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan dalam tabel, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability sebesar $\geq 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwasanya instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, semua konstruk dalam model yang dianalisis dapat dikatakan memenuhi kriteria reliabilitas dan layak disebut reliabel.

Tabel 6 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Job Satisfaction (Z)	0,952	0,955	0,959
Organizational Commitment (Y)	0,787	0,789	0,862
Person-Job Fit (X)	0,932	0,933	0,949

Model Struktural (Inner Model)

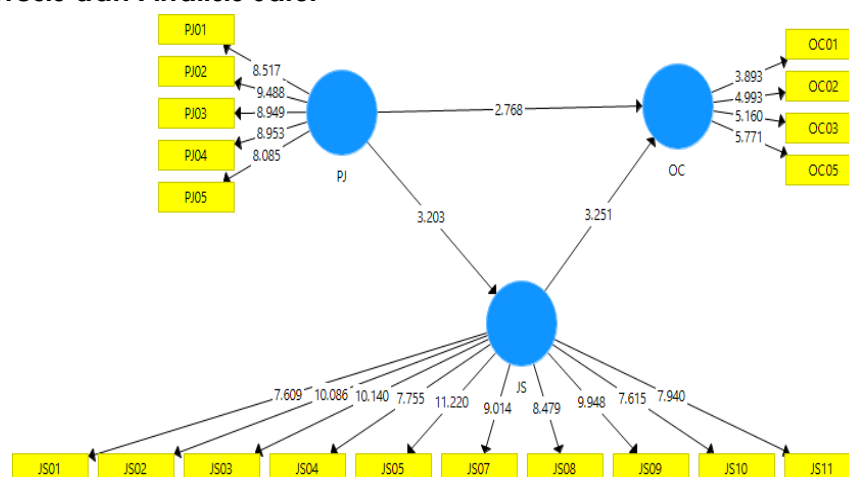
Pengujian terhadap model struktural bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian, tingkat signifikansi hubungan tersebut, serta nilai koefisien determinasi (R-Square) yang menunjukkan sejauh mana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square pada konstruk endogen, nilai uji t, serta tingkat signifikansi dari parameter jalur struktural. Langkah ini dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel dalam model.

Tabel 7 Inner Model

	R-square	R-square adjusted
Job Satisfaction (Z)	0,285	0,276
Organizational Commitment (Y)	0,387	0,372

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R-square untuk variabel Job Satisfaction (Z) sebesar 0,285 dengan nilai R-square adjusted sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa 28,5% variasi pada Job Satisfaction dapat dijelaskan oleh variabel Person-Job Fit dalam model penelitian, sedangkan 71,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R-square untuk variabel Organizational Commitment (Y) sebesar 0,387 dengan nilai R-square adjusted sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa 38,7% variasi pada Organizational Commitment dapat dijelaskan oleh variabel Person-Job Fit dan Job Satisfaction yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan 61,3% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis dan Analisis Jalur



Gambar 4 Hasil Bootstrapping

Tabel 8 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
PJ -> OC	0,313	0,298	0,113	2,768	0,006
PJ -> JS	0,534	0,511	0,167	3,203	0,001
JS -> OC	0,396	0,384	0,122	3,251	0,001

Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t -statistic $> 1,96$ atau p -value $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. H1 menyatakan bahwa person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan Tabel 25, diperoleh nilai original sample (OS) sebesar 0,313 dengan p -value sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga H1 diterima. H2 menguji pengaruh person-job fit terhadap job satisfaction pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hasil pada Tabel 25 menunjukkan nilai original sample (OS) sebesar 0,534 dengan p -value sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H2 diterima. H3 menyatakan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan Tabel 25, diperoleh nilai original sample (OS) sebesar 0,396 dengan p -value sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Tabel 9 Hasil Result Path Analysis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
PJ -> JS -> OC	0,211	0,205	0,106	1,999	0,046

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan program SmartPLS, diperoleh hasil analisis jalur tidak langsung (indirect effect) yang dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diperoleh nilai original sample (O) sebesar 0,211, t -statistic sebesar 1,999 dan p -value sebesar $0,046 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa job satisfaction mampu memediasi pengaruh person-job fit terhadap organizational commitment secara positif dan signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya (person-job fit), maka akan meningkatkan job satisfaction, yang pada akhirnya turut meningkatkan organizational commitment karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa job satisfaction memediasi pengaruh person-job fit terhadap organizational commitment dinyatakan diterima.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,313, t -statistic sebesar $2,768 > 1,96$, dan p -value sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, serta kebutuhan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi. Kesesuaian tersebut membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugas, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kompetensinya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dalam konteks Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan menjadi sangat penting karena karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan sosial, pendampingan masyarakat rentan, pelaksanaan program kesejahteraan sosial, serta penyelesaian berbagai permasalahan sosial yang membutuhkan kompetensi khusus. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya cenderung lebih mudah beradaptasi dengan tugas yang diberikan, mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal, serta memiliki rasa memiliki

yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong terbentuknya komitmen organisasi yang lebih kuat.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,534, *t-statistic* sebesar 3,203 > 1,96, dan *p-value* sebesar 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Pegawai yang merasa memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih menikmati pekerjaannya, merasa nyaman dalam bekerja, dan lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalankan, lingkungan kerja, serta kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan.

Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, pegawai yang merasa bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan lebih mudah mencapai target kerja serta lebih mampu menghadapi kompleksitas tugas pelayanan sosial yang diberikan kepada masyarakat. Kesesuaian tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, mengurangi tekanan kerja yang disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,396, *t-statistic* sebesar 3,251 > 1,96, dan *p-value* sebesar 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja, akan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dan berkontribusi bagi organisasi.

Dalam organisasi publik seperti Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh makna pekerjaan yang dijalankan, kejelasan pembagian tugas, dukungan pimpinan, hubungan kerja yang harmonis, serta rasa bangga karena dapat memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, serta memiliki keinginan untuk terus berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara kompetensi, kemampuan, dan kebutuhan pegawai dengan tuntutan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, kesesuaian antara individu dan pekerjaan menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas, keterikatan, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara optimal terhadap organisasi.

Selain itu, *person-job fit* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang merasa memiliki

kemampuan, keterampilan, dan karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung lebih nyaman, percaya diri, dan puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat mendorong munculnya rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Selanjutnya, job satisfaction terbukti memediasi pengaruh person-job fit terhadap organizational commitment secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa person-job fit dapat meningkatkan organizational commitment baik secara langsung maupun melalui peningkatan job satisfaction sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, kesesuaian antara pegawai dan pekerjaannya tidak hanya secara langsung memperkuat komitmen organisasi, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada semakin kuatnya komitmen pegawai terhadap organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga melalui upaya memastikan kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Oleh karena itu, person-job fit dan job satisfaction menjadi faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi pelayanan publik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk melakukan pemetaan kompetensi pegawai secara berkala guna memastikan kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan jabatan dan tugas yang diberikan. Selain itu, evaluasi terhadap sistem penempatan, mutasi, dan rotasi pegawai perlu dilakukan agar prinsip the right man in the right place dapat diterapkan secara optimal dalam pengelolaan pegawai.

Pimpinan organisasi juga perlu memperkuat supervisi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan secara adil, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier dan pelatihan bagi pegawai. Upaya tersebut penting dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi job satisfaction dan organizational commitment, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, atau pengembangan karier. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Aminollah, & Hasri Rosandi, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar Pt. Pos Indonesia). *Jurnal Psimawa*, 3(2), 89–95. <https://doi.org/10.36761/Jp.V3i2.1289>
- Ananda, D. N., Nasution, A. A., & Syafi, I. (2022). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*. 129–140.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). PT Rineka Cipta.
- Azri, Z. (2025). *The Effect Of Person Job Fit , Person Organization Fit On Organizational Commitment With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Teachers Of Ma ' Arif As Sa ' Adiyah Islamic Boarding School*. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(9), 6100–61170. <https://doi.org/10.47191/Jefms/V8>

- Budi, Y., Agustini, V., & Joko, D. (2024). Heliyon The Mediating Role Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment In The Link Between Transformational Leadership And Organizational Citizenship Behavior. *Heliyon*, 10(6), E27664. <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2024.E27664>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). *Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research*. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28–67). Oxford University Press
- 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(12), 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Inanda, R. (2025). Organizational Commitment As A Mediator Between Person – Environment Fit And Citizenship Behavior. *International Journal of Social and Organizational Behavior* 1(1), 92–101.
- Indriyani, R., Sutanto, M. B., & Petra, U. K. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 8–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950>
- Kristof, A. L. (1996). Person–Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. 9. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790>.
- 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. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2005.00672>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2012). *Organizational behavior* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education
- Kuswanto, I., Subiyanto, D., & Yulianto, E. (2024). Influence Of Work Culture , Work Motivation And Job Satisfaction On Organizational Commitment. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25(2), 201–216.
- Lastri, B., Dewita, S., Ningsih, S., & Oktasia, H. (2025). Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Sekolah X). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2(1), 652–664.
- Mariyana, S. S., & Yasmin, D. (2025). The Influence Of Person Job Fit And Person Organization Fit On Organizational Commitment Of Employees At Perum Damri Pontianak Branch. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 1–7.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Mubarkah, A. H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Mediasi Job Satisfaction Pada Pengaruh Person-Job Fit , Person-Organization Fit , Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pdam Kulon Progo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 719–734.
- Nguyen, A. T., Pham, T. T., Song, J., Lin, Y., & Dong, M. C. (2022). *Contemporary Economic Issues In Asian Countries : Proceeding Of Ceiac 2022 , Volume 1*. 1.
- Nielsen, K., Et Al. (2024). A Person–Environment Fit Approach To Environmental Sustainability In The Workplace. *Journal Of Environmental Psychology*, 95, 102270.

- Nurlita, L., Karhab, M. R. S., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*. 4(3), 1595–1606.
- Putra, A. R., & Safrianti, S. (2023). *Pengaruh Person Organization Fit , Person Job Fit Dan Intrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan*. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 446–451. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.720>
- Rahmawati, S. (2020). *Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap Smk Taman Karya Pertambangan Kebumen)*. *Manajemen S-1 Stie Putra Bangsa Kebumen*, 1–12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education Limited.
- Rohmawati, E. (2018). *Analisis Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keinginan berpindah Kerja (Survei Pada Auditor Independen Di Indonesia)*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 14.
- Sekiguchi, T. (2004). *Person–Organization Fit and Person–Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature*. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179–196
- Setiawan, A. R. (2026). *The Effect Of Performance Allowances And Organizational Justice On Employee Performance Through Organizational Commitment*. *International Journal of Economics and Research*, 6(1), 165–175. 6(1),165–175. <https://doi.org/10.59431/ijer.V6i1.749>.
- Shafira, C. N., & Zulaifah, E. (2025). *Mediasi Kepuasan Kerja Pada Peran Kesesuaian Individu-Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*, 12,232–256. <https://doi.org/10.24854/jpu1147>
- Shah, S., & Ayub, M. (2021). *The Impact Of Person-Job Fit , Person- Organization Fit On Job Satisfaction*. *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 57–76.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sylvana, A., Awaluddin, M., Dueramae, H., & Sanusi, N. U. Y. (2024). *The Role Of Person-Organization Fit , Person-Job Fit , And Job Satisfaction In Enhacing The Performance Of Universitas Terbuka ' S Lectures*. *International Journal of Education and Management*, 8(1).
- Wartono, & Harahap, D. H. (2023). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta*. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 45–52.
- Wayan, N., Nirmala, M., & Nurmalsari, M. R. (2023). *Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja The Effect Of Person Job Fit On Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction*. 25(2), *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25(2), 358–371.