



Peran *Person Job Fit* pada Komitmen Karir Karyawan

Rani Rafika Duri^{1*}, Tuti Rahmi²

¹⁻²Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Hamka Kampus Air Tawar Padang

*Korespondensi penulis: ranirafikaduri02@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to determine the contribution of person job fit to employee career commitment. The approach used in this research is quantitative with a correlational design. The subjects who participated in this study were employees who worked at a private company in Duri City, Riau. In determining the research subjects, a saturated sampling technique was used, namely 56 people. Data were measured using a career commitment scale and a person job fit scale. Data were analyzed with the help of SPSS software version 24 for windows using a simple linear regression test. The results of the analysis showed that there was a significant contribution of 0.008 ($p < 0.05$) between person job fit and career commitment. Based on the results of the simple regression analysis, the *R square* value was obtained of 0.125 which indicated that person job fit had a contribution of 12.5% to employee career commitment. This finding indicates that employees with good person job fit tend to have high career commitment.

Keywords: Career Commitment, Employees, Person Job Fit.

Abstrak. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui kontribusi *person job fit* terhadap komitmen karir karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam riset ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan swasta di Kota Duri, Riau. Dalam menentukan subjek penelitian, digunakan teknik *sampling jenuh* yaitu sebanyak 56 orang. Data diukur menggunakan skala komitmen karir dan skala *person job fit*. Data dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24 for windows menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan sebesar 0,008 ($p < 0,05$) antara *person job fit* dengan komitmen karir. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana didapatkan nilai *R square* sebesar 0,125 yang menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki kontribusi sebesar 12,5% terhadap komitmen karir karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan *person job fit* yang baik cenderung mempunyai komitmen karir yang tinggi.

Kata Kunci: Karyawan, Komitmen Karir, *Person Job Fit*.

1. LATAR BELAKANG

Karir adalah semua posisi/pekerjaan/jabatan yang pernah diduduki oleh individu selama bekerja pada sebuah organisasi. Tidak hanya itu, karir juga dapat dimaknai sebagai pengalaman seseorang berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) selama menekuni suatu profesi (Irawan et al., 2024). Individu yang berkomitmen terhadap karir biasanya akan bekerja lebih produktif sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan. Hal tersebut karena komitmen karir mencerminkan sejauh mana kontribusi dan identifikasi individual pada pekerjaannya serta menunjukkan keengganan untuk meninggalkan profesi tersebut (Đorđević et al., 2020).

Kompetensi dan komitmen karir yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya jika sesuai dengan prinsip dan pedoman yang telah

ditetapkan (Marnis, 2008). Pentingnya komitmen karir yang tinggi karena dapat mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal dan berkolaborasi dalam mencapai visi serta misi organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi. Kumar et al. (2019) menyatakan bahwasanya tujuan organisasi tempat bekerja dapat dicapai ketika karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya karena mereka akan berusaha keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Selain itu, komitmen karir yang dimiliki karyawan akan berdampak pada perusahaan. Individu dengan komitmen karir yang tinggi cenderung lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didasarkan karena karyawan tersebut akan berusaha memberikan kinerja dan kontribusi terbaik untuk organisasinya (Mahendra, 2017). Selain itu, karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasinya cenderung mempunyai dorongan yang kuat agar tetap berada dalam organisasinya (Mardikaningsih, 2020). Kemudian, dengan komitmen yang tinggi maka perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* sehingga dapat menghemat biaya dalam mencari kandidat baru untuk mengisi posisi tersebut.

Selain penting bagi perusahaan, komitmen karir juga berguna untuk karyawan. Hal tersebut didasarkan karena komitmen karir merupakan faktor penting yang dapat mendorong individu agar tetap bertahan pada pekerjaannya dalam jangka panjang sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilannya (Niu, 2010). Lebih lanjut, komitmen karir yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik, mampu menikmati pekerjaannya, memiliki motivasi, mempunyai kepercayaan diri dan lebih mudah menggapai tujuannya. Dengan adanya komitmen karir pada karyawan maka mereka akan memiliki kegigihan untuk mengejar tujuan karir meskipun menghadapi beberapa tantangan dan hambatan. Sebaliknya karyawan yang menunjukkan komitmen karir yang lebih rendah akan cenderung mengubah karirnya daripada bertahan untuk mencapai tujuan karir (Colarelli & Bishop, 1990).

Tingkat komitmen karir seseorang di tempat kerjanya dapat dilihat dari sejauh mana kesesuaian keterampilan mereka dengan pekerjaan tersebut. Maka, mempertimbangkan keseimbangan antara kapabilitas dengan tuntutan pekerjaan atau biasa dikenal sebagai *person job fit* penting untuk dilakukan. Hal tersebut dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk menempatkan individu berdasarkan potensi yang dimilikinya. Berkenaan dengan itu *person job fit* mampu memberikan dampak positif bagi karyawan yang memiliki. Ketika karyawan merasa bahwa kemampuan, minat dan nilai-nilai yang mereka miliki sejalan dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung mengembangkan ikatan yang lebih kuat dengan organisasi tempatnya bekerja (Kristof-brown et al., 2005).

Oleh karena itu, *person job fit* dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur seberapa cocok seorang individu untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja. Apabila individu tersebut mampu memenuhi keterampilan yang dibutuhkan, dengan demikian *person job fit* pada dirinya dapat dikatakan baik. Melalui *person job fit* yang sesuai dengan para pekerja, maka mereka dapat menyelesaikan tuntutan tuntutan pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya (Rajper et al., 2019).

Disamping itu, hubungan yang selaras antara karyawan dan pekerjaannya dapat meningkatkan komitmen karyawan sehingga dapat menghasilkan hal positif seperti peningkatan kinerja selama bekerja, penurunan *turnover*, dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Meyer et al., 2002). Dengan tercapainya kesesuaian tersebut, diharapkan individu dapat mempertahankan kinerja dan produktivitas kerja yang baik. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan *person job fit* karena dapat memengaruhi pekerjaan individu.

Ketika individu merasa pekerjaannya sebanding dengan kompetensi, minat dan prinsip-prinsip yang mereka miliki, individu cenderung mengalami otonomi, kompetensi, dan keterikatan yang lebih besar. Hal ini mengakibatkan meningkatnya motivasi intrinsik dan komitmen terhadap karir yang sedang mereka kejar (Deci & Ryan, 2000). Sebaliknya ketika individu mempunyai *person job fit* yang rendah maka dapat menyebabkan stres dan *burn out*, yang pada akhirnya dapat memengaruhi komitmen karirnya. Selain itu, adanya ketidaksesuaian yang terjadi antara *person job fit* dengan individu dapat mengakibatkan *burnout* (Maslach & Leiter, 2008).

Lebih lanjut lagi, dapat dilihat bahwa *person job fit* mempunyai kaitan dengan komitmen karir. Komitmen karir dipengaruhi oleh sejauh mana kecocokan antara tujuan, prinsip, dan tuntutan pekerjaan serta pengalaman kerja yang telah diperoleh individu dengan adanya kesesuaian karir yang dimiliki individu, dapat membuat individu tersebut bertahan lebih lama yang secara langsung berkaitan dengan tingginya tingkat komitmen karir. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kecocokan pada karirnya, seperti nilai, tujuan, tuntutan pekerjaan, serta pengalaman kerja, maka kemungkinan besar akan mempunyai komitmen karir yang rendah sehingga dapat memengaruhi lamanya waktu bertahan pada tempat kerja (Noerchoidah et al., 2023).

Kemudian, dapat dilihat jika *person job fit* memiliki korespondensi dengan komitmen karir. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas berkaitan erat dengan komitmen karir. Temuan ini diperkuat oleh riset yang dilakukan di India Utara

pada sektor pendidikan tinggi. Seseorang cenderung lebih berusaha dalam pekerjaannya ketika memiliki *person job fit* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan komitmen karir. Individu yang merasa pekerjaan mereka dapat mencukupi kebutuhannya, maka mereka akan sangat terlibat untuk menjalankan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya. *Person job fit* dapat memfasilitasi individu pada saat beradaptasi dengan suatu organisasi sehingga mampu mengidentifikasi kemampuan yang seharusnya diperlukan oleh pekerjaan tersebut agar dapat meningkatkan komitmen karir (Jyoti et al., 2020).

Selain itu, *person job fit* dan komitmen karir juga sangat memengaruhi kebutuhan psikologis individu pada pekerjaan. Ketika individu mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan nilai dan tujuan pribadinya maka mereka cenderung akan merasa lebih terlibat dan berkomitmen pada karirnya. Kemudian, ketika seseorang yakin bahwa suatu pekerjaan cocok dengan dirinya maka individu tersebut akan lebih proaktif mengembangkan keterampilan yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan karir (Widodo et al., 2020).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa *person job fit* dan komitmen karir mampu mempengaruhi seseorang dalam berproses dan berkembang pada organisasi tempatnya bekerja. Selain itu, riset sebelumnya memperlihatkan jika *person job fit* yang rendah berpengaruh pada komitmen karir, *turnover*, stres dan burnout pada tempat kerja. Hal tersebut tentunya mempengaruhi produktivitas dan perkembangan seseorang serta pekerjaan dalam organisasi tersebut. Setelah mempertimbangkan berbagai faktor, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai kontribusi *person job fit* terhadap komitmen karir pada karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep komitmen karir diperkenalkan oleh Hall pada tahun 1971 dan didefinisikan sebagai dorongan dari motivasi individu untuk bekerja di bidang keahliannya. Menurut Blau (1985), komitmen karir dapat diartikan sebagai sikap yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaan atau karir yang dijalannya. Definisi ini sejalan dengan pengertian komitmen karir yang diungkapkan oleh Carson dan Bedeian (1994) sebagai motivasi individu dalam bekerja pada pekerjaannya. Seseorang yang memiliki komitmen karir terhadap suatu pekerjaan dapat tetap fokus dan termotivasi pada aktivitas kerja tersebut.

Seiring dengan kemajuan yang terjadi, pengertian komitmen karir semakin berkembang menjadi segala sesuatu terkait dengan cara individu mengidentifikasi dirinya dalam berbagai pekerjaan di bidang tertentu. Hal ini terlihat ketika individu yang berkomitmen terhadap karir

yang dipilihnya mampu bertahan meskipun menghadapi ketidakpuasan dalam upaya mencapai tujuan karir mereka (Aryee & Tan, 1992). Sejalan dengan ungkapan oleh Colarelli dan Bishop (1990) yang mengatakan jika komitmen karir berkaitan dengan perilaku individu dalam menetapkan tujuan karir serta integritas dan identifikasi tujuan karir tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen terhadap karirnya dapat bertahan dalam pencarian tujuan karir sekalipun menghadapi kesulitan untuk mencapainya.

Sejalan dengan hal tersebut, Ellemers et al. (1998) mengatakan jika komitmen karir merupakan keadaan yang menunjukkan usaha seseorang ketika mencapai tujuan karirnya. Selain itu, Niu (2010) mendefinisikan komitmen karir sebagai suatu faktor yang memungkinkan seseorang untuk tetap berada di suatu pekerjaan dalam waktu yang lama, sehingga mereka dapat mengasah dan mengembangkan keterampilan khusus yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karir mampu membuat seseorang bertahan lebih lama dan mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya sehingga dapat mengembangkan potensi yang berhubungan dengan karirnya.

Lebih lanjut, Goulet dan Singh (2002) mendefinisikan komitmen karir sebagai sejauh mana seseorang mampu mengidentifikasi nilai-nilai yang berkaitan dengan profesi, pekerjaan, serta jumlah waktu dan usaha yang diinvestasikan untuk memperoleh pengetahuan yang relevan dengan karir yang dipilih. Ini berarti bahwa individu yang berkomitmen pada karir akan memahami dan menghargai nilai-nilai yang terkait dengan profesi mereka, serta mendedikasikan waktu dan tenaga untuk belajar dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan yang relevan dengan pilihan karir mereka.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karir adalah *person job fit*. *Person job fit* merupakan teori John Holland yang mengacu pada keselarasan karyawan pada pekerjaan yang dipilihnya. Ketika adanya kecocokan dan keselarasan antara individu dengan karakteristik pekerjaannya maka dapat mempengaruhi kinerja individu. Holland dalam penelitiannya menyatakan jika individu memilih pekerjaan yang sesuai dengan sifat dan keterampilannya maka dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja terhadap profesi yang dipilih. Hal ini berarti penting untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki agar menghasilkan kinerja yang maksimal (Caldwell & Iii, 1990).

Person job fit merujuk pada keberagaman antara keahlian karyawan dan karakteristik pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan keselarasan ini, perusahaan dapat menawarkan posisi yang tepat untuk keterampilan yang dimiliki karyawannya. Kesesuaian ini mempunyai pengaruh pada perilaku karyawan, misalnya keputusan mereka untuk tetap berkontribusi pada perusahaan atau mencari peluang lain. Selain itu, keselarasan ini berpotensi meningkatkan

kinerja karena hasil kerja yang optimal. Di sisi lain, jika keseimbangan rendah, kualitas kerja biasanya turun (Cable & Derue, 2002).

Sejalan dengan hal tersebut, Carless (2005) menyebutkan jika *person job fit* merupakan kesesuaian yang terjalin antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan kebutuhan pekerjaannya. Lebih lanjut, Wu et al. (2011) yang menyatakan bahwa *person job fit* terbagi kedalam 2 bentuk yaitu kesesuaian dengan nilai-nilai (keinginan, tujuan, minat dan preferensi) dan kesesuaian yang berkaitan dengan kemampuan individu (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Dengan begitu, individu yang mempunyai kesesuaian nilai-nilai dan kemampuan dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan efektif. Senada dengan ini, Chen et al. (2014) menyatakan bahwa *person job fit* terkait dengan dua konsep yaitu *need-supplies fit* (kesesuaian antara kebutuhan, keinginan, dan preferensi karyawan dengan penghargaan yang mereka terima untuk pekerjaan mereka) dan *demands-abilities fit* (kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa *person job fit* dan komitmen karir mampu mempengaruhi seseorang dalam berproses dan berkembang pada organisasi tempatnya bekerja. Selain itu, riset sebelumnya memperlihatkan jika *person job fit* yang rendah berpengaruh pada komitmen karir, *turnover*, stres dan burnout pada tempat kerja. Hal tersebut tentunya mempengaruhi produktivitas dan perkembangan seseorang serta pekerjaan dalam organisasi tersebut. Setelah mempertimbangkan berbagai faktor, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai kontribusi *person job fit* terhadap komitmen karir pada karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa konstruksi dan perawatan dalam industri minyak dan gas serta energi. Kuesioner tentang *person-job fit* dan komitmen karir dalam penelitian ini disebarluaskan secara langsung (*offline*) kepada karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yaitu 56 orang. Seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia antara 21 hingga 58 tahun. Masa kerja mereka pun bervariasi, mulai dari 6 bulan hingga 30 tahun. Penelitian ini menggunakan

dua alat ukur utama, yakni skala untuk mengukur *person-job fit* dan skala untuk mengukur komitmen karir.

Untuk mengukur *person-job fit*, penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Afandi et al. (2022) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan aspek Cable dan Derue (2002). Skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0.802, yang lebih besar dari standar minimum 0.6, sehingga dinilai layak digunakan dalam penelitian. Sementara itu, untuk mengukur komitmen karir, digunakan skala yang diadaptasi oleh Ingarianti et al. (2019) dari skala Carson dan Bedeian (1994). Skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0.781, yang juga memenuhi standar minimum reliabilitas. Instrumen *person-job fit* menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu *Sangat Sesuai (SS)*, *Sesuai (S)*, *Tidak Sesuai (TS)*, dan *Sangat Tidak Sesuai (STS)*. Sementara itu, instrumen untuk komitmen karir memiliki lima pilihan jawaban, yaitu *Sangat Sesuai (SS)*, *Sesuai (S)*, *Ragu-ragu (R)*, *Tidak Sesuai (TS)*, dan *Sangat Tidak Sesuai (STS)*.

Untuk menganalisis hubungan antara *person-job fit* dan komitmen karir, penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana guna melihat kontribusi dan pengaruh antara kedua variabel tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Subjek penelitian berjumlah 56 orang dengan rentang usia 21-58 tahun. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner yang memuat skala *person job fit* dan komitmen karir. Analisis dari data penelitian mendapatkan bahwa hasil uji normalitas pada 0,154 (sig. > 0,05) yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Hasil uji linieritas mendapatkan nilai sig. 0,687 (sig. > 0,05). Uji linieritas tersebut menunjukkan bahwa sebaran data bersifat linier. Hasil pengkategorian responden berdasarkan skor skala *person job fit* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pengkategorian Responden Berdasarkan Skor Skala *Person Job Fit*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$X < M - 1SD$	$X < 18$	Rendah	0	0
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$18 \leq X < 27$	Sedang	14	25,0
$M + 1SD \leq X$	$27 \leq X$	Tinggi	42	75,0
Jumlah			56	100

Berdasarkan pemaparan tabel di atas, diketahui bahwa karyawan mempunyai *person job fit* yang tinggi. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang karyawan memiliki tingkat *person job fit* yang tinggi, sebanyak 14 orang karyawan tergolong ke dalam tingkat sedang. Namun tidak ditemukan karyawan yang mempunyai tingkat *person job fit* yang rendah. Berikut kategorisasi skor komitmen karir pada responden penelitian ini.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Komitmen Karir pada Responden

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$X < M - 1SD$	$X < 56$	Rendah	0	0
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$56 \leq X < 88$	Sedang	41	73,2
$M + 1SD \leq X$	$88 \leq X$	Tinggi	15	26,8
	Jumlah		56	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat jika karyawan pada perusahaan memiliki komitmen karir yang berada pada tingkat sedang. Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 15 orang karyawan yang mempunyai tingkat komitmen karir tinggi, 41 orang dengan tingkat komitmen karir sedang dan tidak ditemukan karyawan yang memiliki komitmen karir rendah.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	F	R Square	Sig.
<i>Person Job Fit dan Komitmen Karir</i>	7,687	0,125	0,008

Kemudian, uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan apakah terdapat kontribusi *person job fit* terhadap komitmen karir pada karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Ha diterima artinya *person job fit* memberikan kontribusi terhadap komitmen karir pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi *person job fit* terhadap komitmen karir adalah 12,5%.

Pembahasan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara *person job fit* dengan komitmen karir. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang diberikan oleh *person job fit* kepada komitmen karir dengan melihat nilai *R Square* sebesar 0,125 yang berarti kontribusi yang disumbangkan berada pada angka 12,5%. Kemudian, nilai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bersifat positif sebesar 0,447 yang menunjukkan arah pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen karir bersifat positif. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan jika semakin tinggi *person job fit*, maka semakin tinggi pula

komitmen karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Jyoti et al., 2020) dimana *person job fit* memiliki korespondensi dengan komitmen karir.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa cocok individu dengan pekerjaannya dapat dilihat melalui *person job fit* (Rajper et al., 2019). *Person job fit* merupakan keberagaman yang muncul antara keahlian yang dimiliki dengan karakteristik pekerjaan yang dipilih. Kesesuaian yang muncul antara keahlian dengan tuntutan pekerjaan dapat memberikan pengaruh pada perilaku karyawan, misalnya keputusan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan atau mencari peluang lain. Selain itu, keselarasan tersebut juga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih optimal (Cable & Derue, 2002).

Kemudian, *person job fit* memiliki kaitan dengan komitmen karir (Noerchoidah et al., 2023). Komitmen karir adalah perilaku individu dalam menetapkan tujuan karir serta integritas dan identifikasi tujuan karir tersebut. Individu yang berkomitmen terhadap karirnya dapat bertahan dalam pencarian tujuan karir sekaligus mampu menghadapi kesulitan agar dapat mencapainya (Colarelli & Bishop, 1990). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noerchoidah et al. (2023) bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan *person job fit* terhadap komitmen karir dosen.

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa tingkat *person job fit* pada karyawan berada pada tingkat kategori yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Kristof-brown et al. (2005) menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen karir. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Niu (2010) juga menunjukkan jika seseorang yang memiliki tingkat *person job fit* yang tinggi cenderung bertahan pada karir yang ia pilih karena merasa pekerjaannya sesuai dengan kompetensi serta nilai-nilai yang dimiliki. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Goulet dan Singh (2002) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *person job fit* yang tinggi cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih besar sehingga berkontribusi pada peningkatan komitmen karir.

Person job fit mempunyai 2 aspek penting yang terdiri dari *demands abilities fit* dan *need supplies fit* (Cable & Derue, 2002). Pada aspek pertama dari hasil analisis ditemukan bahwa karyawan mempunyai *demands abilities fit* yang tinggi. Aitem yang paling tinggi pada aspek ini adalah aitem nomor 5 (85,26%) yang berbunyi “pengetahuan dan kemampuan saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”. Adapun aitem dengan persentase paling rendah pada aspek ini adalah aitem nomor 7 (76,78%) yang berbunyi “saya merasa terdapat

kesesuaian antara kebutuhan saya terkait pekerjaan dengan yang ditawarkan oleh pekerjaan saat ini”.

Selanjutnya, terdapat aspek ke dua pada *person job fit* yaitu *need supplies fit*. Setelah melakukan analisis terdapat aspek kedua ditemukan bahwa tingkat *need supplies fit* pada karyawan tergolong tinggi. Adapun aitem yang paling tinggi persentasenya adalah aitem nomor 6 (84,37%) yang berbunyi “saya dapat memenuhi semua kebutuhan dari hasil kerja yang saya lakukan setiap hari”. Kemudian, aitem dengan persentase terendah berada pada nomor 8 (75,44%) yakni “ciri khas pekerjaan yang saya inginkan sesuai dengan pekerjaan saya sehari-hari”.

Setelah dilakukan analisis lebih lanjut ditemukan bahwa hubungan antara *person job fit* dan komitmen karir bersifat positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat kesesuaian individu dengan pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat komitmen karirnya. Penelitian yang dilakukan oleh Huang et al. (2019) menemukan bahwa kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Selain itu, riset yang dilakukan oleh Meyer et al. (2002) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memilih pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan nilai-nilai yang mereka miliki maka dapat mengakibatkan terikat secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja sehingga kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain relatif lebih kecil. Hal ini sejalan dengan penelitian Cable dan Derue (2002) yang menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik antara individu dan pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Person jo fit yang tinggi mampu mempengaruhi komitmen karir pada individu. Blau (1985) menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap karirnya cenderung lebih produktif dalam bekerja dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Caldwell dan Iii (1990) menunjukkan bahwa ketika seseorang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan minatnya, mereka akan lebih termotivasi dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian oleh Chen et al. (2014) menegaskan bahwa aspek *needs supplies fit* dan *demands abilities fit* dalam *person job fit* berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada komitmen karir. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya kepada salah satu Supervisor pada PT tersebut yang menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki berdasarkan divisinya. Hal tersebut berkaitan dengan *person job fit* pada aspek *demands abilities fit* bahwa karyawan harus memenuhi

tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan yang dimiliki dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pada suatu perusahaan. Selanjutnya, dapat dilihat dari hasil wawancara tersebut bahwa perusahaan mampu memberikan hak karyawan seperti pemberian gaji yang tepat waktu dan tidak pernah terlambat bahkan memberikan bonus berupa beras, minyak dan gula setiap bulannya. Hal tersebut berkaitan dengan pemenuhan *needs supplies fit* bahwa adanya kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan imbalan yang mereka terima atas kontribusi yang diberikan kepada karyawan seperti gaji, tunjangan dan pelatihan (Wawancara, 25 Desember 2024).

Person job fit memberikan dampak kepada komitmen karir yang dimana individu yang sesuai dengan pekerjaannya akan enggan meninggalkan pekerjaan saat ini. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya kepada salah satu Supervisor pada PT tersebut yang menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan jumlah karyawan yang memilih untuk berhenti pada pekerjaan tersebut untuk tingkat *turnover* pada PT ini selama 1 bulan terakhir hanya 1 orang yang memilih mengundurkan diri karena tidak mampu menghadapi tantangan kerja yang dihadapi di lapangan (Wawancara, 25 Desember 2024).

Setelah melakukan analisis data diperoleh tingkat komitmen karir pada perusahaan berada dalam taraf sedang. Pada komitmen karir terdapat 3 aspek yakni *career identity*, *career planning* dan *career resilience* (Carson & Bedeian, 1994). *Career identity* berkaitan dengan kelekatan emosi yang mengakibatkan seseorang terlibat pada pekerjaannya dan memperkenalkan karir tersebut sebagai salah satu identitas dirinya. Berdasarkan analisis sebelumnya, karyawan mempunyai *career identity* yang tergolong tinggi. Adapun aitem dengan persentase paling tinggi pada aspek ini adalah nomor 3 (86,07%) yaitu “saya mengidentifikasi diri secara kuat dengan pilihan pekerjaan/bidang karir yang saya tekuni”. Kemudian, aitem dengan persentase terendah pada aspek ini adalah nomor 2 (83,57%) yakni “bidang pekerjaan/karir memiliki makna pribadi yang luar biasa bagi diri saya”.

Selanjutnya, aspek kedua pada komitmen karir adalah *career planning* yang berkaitan dengan pengembangan serta tujuan karir dalam membuat suatu perencanaan (Carson & Bedeian, 1994). Setelah dilakukan analisis, ditemukan bahwa *career planning* karyawan berada pada tingkat sedang. Adapun aitem dengan persentase paling tinggi pada aspek ini adalah nomor 4 (85%) yaitu “saya telah membuat suatu rencana untuk pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini”. Lebih lanjut, aitem dengan persentase terendah berada pada nomor 6 (50%) yang berbunyi “saya tidak terlalu memikirkan mengenai pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini”.

Kemudian, aspek ke tiga adalah *career resilience* yang berkaitan dengan kemampuan untuk bertahan dan mengatasi hambatan atau tantangan yang muncul pada karir yang dipilih (Carson & Bedeian, 1994). Berdasarkan hasil analisis sebelum, ditemukan bahwa karyawan berada pada tingkat rendah pada aspek ini. Pada aitem dengan nilai tertinggi berada pada nomor 7 (55,71%) yaitu “beban biaya yang harus saya keluarkan terkait bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini adakalanya terlalu besar”. Seterusnya, pada aitem dengan persentase terendah berada pada nomor 9 (50%) yakni “ketidaknyamanan yang muncul terkait bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini adakalanya terlalu berlebihan”.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian terkait person-job fit dan komitmen karir karyawan, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat person-job fit yang tergolong tinggi. Di sisi lain, perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat komitmen karir yang tergolong sedang. Hasil analisis menunjukkan bahwa person-job fit memberikan kontribusi sebesar 12,5% terhadap komitmen karir pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil studi ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan perbaikan dan pengembangan di masa mendatang. Bagi responden penelitian, hasil menunjukkan bahwa tingkat person-job fit tergolong tinggi, sehingga diharapkan karyawan dapat mempertahankan pencapaian ini dengan terus menjalankan tugas sesuai jobdesk masing-masing. Career planning dapat ditingkatkan melalui evaluasi diri yang mencakup penilaian terhadap peluang, kendala, minat, bakat, serta nilai-nilai karir. Selanjutnya, karyawan perlu menetapkan tujuan karir yang spesifik dalam jangka pendek maupun panjang, menyiapkan rencana untuk mencapainya, serta melaksanakan rencana tersebut secara konsisten. Career resilience juga dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan organisasi, mengikuti pelatihan pengembangan diri, serta membangun relasi sosial yang positif untuk memperkuat dukungan dan motivasi kerja.

Bagi perusahaan, peningkatan career planning dapat dilakukan dengan menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan karyawan serta menyediakan mentoring dan coaching untuk meningkatkan pemahaman dan pengalaman di bidang yang diminati. Untuk meningkatkan career resilience, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan berprestasi, menyediakan fasilitas transportasi yang memadai, serta menawarkan bonus dan reward untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang memiliki kontribusi lebih besar

terhadap person-job fit, agar dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karir karyawan secara lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran kepemimpinan autentik dan person-job fit terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 282–293.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288–305. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(3), 277–288.
- 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>
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. III. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648–657.
- Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411–429. <https://doi.org/10.1348/096317905X25995>
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262.
- Chen, C.-Y., Yen, C.-H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158–176.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Đorđević, B., Ivanović-Đukić, M., Lepojević, V., & Milanović, S. (2020). The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management*, 25(3), 28–37. <https://doi.org/10.5937/straman2003028d>
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 717–730.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73–91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>

- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Ingarianti, T., Fajriantyi, & Purwono, U. (2019). Adaptasi instrumen komitmen karier. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 199–217.
- Irawan, I., Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., ... Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi)*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Jyoti, J., Sharma, P., Kour, S., & Kour, H. (2020). The role of job involvement and career commitment between person–job fit and organizational commitment: A study of higher education sector. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 109–130. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2019-0205>
- Kumar, S. A., Agarwal, C., & Sundaresan, V. (2019). Organizational commitment and its impact productivity. *International Journal of Engineering Research and Management*, 10, 5–12.
- Mahendra, V. P. S. (2017). Pengaruh komitmen karir dan motivasi karir terhadap kesuksesan karir subjektif karyawan pada PT Bank BTN Bekasi. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 170–180.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah penelitian empiris tentang hubungan masa kerja, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(1), 43–54.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Niu, H. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Noerchoidah, N., Aripabowo, T., Nurdina, & Alfia, N. (2023). Person job fit dan komitmen karir: Peran keterlibatan kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, 20(1), 76–85.
- Rajper, B. Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2019). Linking person job fit to employee job performance amid employees of services sector: The role of burnout as mediator. *Social and Administrative Sciences*, 6(4), 188–199.

Widodo, S., Sahono, B., Agustina, E., Suryosukmono, G., & Pareke, F. (2020). Person-job fit, person-organization fit and the effect on employee performance: Organizational commitment as mediator role. *Psychology and Education*, 57(9), 5257–5269.

Wu, L., Wei, L., Zhang, Y., & Han, T. (2011). Employee experienced HPWPs and job performance: Roles of person-job fit and intrinsic motivation. *Frontiers of Business Research in China*, 5(3), 344–363. <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0134-3>