Vol 12, No 1, April 2023 ISSN: 2086-1974 (Print)
ISSN: 2654-5780 (Online)

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

PERAN KOMITMEN NORMATIF DAN *PERSON-JOB FIT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Putri Nur Sulistia Hidayat[1], Dedi Muhammad Siddiq[2], Lisa Harry Sulistiyowati[3], Yunita Maudi Ruswandi[4]

[1]Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
putrinursulistia317@gmail.com

[2]Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
dedisiddiq@ugj.ac.id

[3]Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
lisaharry@ugj.ac.id

[4]Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
yunita.maudiruswandi@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 08-28-2023
Revised 09-20-2023
Accepted 09-29-2023

Keywords: Employee Performance; Normative Commitment; Person Job Fit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen normatif dan *person-job-fit* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan *explanatory research*. Populasi pada penelitian adalah keseluruhan karyawan PT Totum Diba Cirebon yang bekerja pada bagian produksi. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *probabilitas sampling* yakni *simple random sampling* dengan besaran jumlah sampel adalah 117 orang responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen normative dan *person-job-fit* berpengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Totum Diba Cirebon. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa ketertarikan karywan terhadap nilai-nilai dan norma perusahaan yang bersamaan dengan karakteristik individu atas pekerjaannya memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of normative commitment and person-job-fit on employee performance. This is a quantitative research with an explanatory research design. The population in this study consists of all employees of PT Totum Diba Cirebon working in the production department. The sampling technique used in this research is probability sampling, specifically simple random sampling, with a sample size of 117 respondents. Data analysis is performed using multiple linear

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

regression analysis processed with SPSS. Based on the research findings, it was discovered that normative commitment and person-job-fit have a significant positive impact, both simultaneously and partially, on the improvement of employee performance at PT Totum Diba Cirebon. This indicates that employees' interest in the company's values and norms, along with the match between their job characteristics and individual characteristics, plays a vital role in enhancing employee performance

This is an open access article under the CC BY-SA *license*

Corresponding Author:
Dedi Muhammad Siddiq
Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
Email : *dedisiddiq@ugj.ac.id*
DOI: http://dx.doi.org/10.32833/majem.v12i1.387

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberlanjutan aktivitas perusahaan sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sehingaa, diperlukan adanya perhatian khusus dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dilihat dari lamanya bekerja karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan dan proses bagaimana setiap individu karyawan memiliki dalam perusahaan merupakan definisi dari (Syafriani, Siddiq, Sunimah, Ayuniski, 2023). Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka sebuah pekerjaan terselesaikan dengan menghasilkan output yang maksimal yang dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Kinerja perusahaan mencakup periode waktu yang berbeda, yakni jangka pendek dan jangka panjang, serta melibatkan pelaku tunggal, kelompok, atau seluruh struktur organisasi (Ayuniski, Siddiq, Sunimah, Syafriani, 2023). Jika sebuah perusahaan berkinerja baik maka perusahaaan tersebut diyakini mampu merealisasikan tujuannya. Salah satu upaya mencapai kinerja maksimal maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Sebuah organisasi maupun perusahaan selalu mengharapkan agar kinerja karyawannya semakin lama semakin baik. Karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang maksimal selalu menjadi incaran perusahaan. Prestasi tersebut akan membuat seorang karyawan merasa bangga dan puas dengan pencapaiannya atas hasil yang diperoleh dengan usaha yang maksimal. Akan tetapi, perlu diakui bahwa tidak semua pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi, melainkan ada variasi tingkat kinerja di antara mereka. Pencapaian kinerja mencakup sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka, dan sejauh mana karyawan tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan yang ada. Setiap karyawan memiliki ciri khas dan kemampuan yang berbeda, sehingga kinerja mereka bersifat individual dan dapat berbeda satu sama lain. Keberhasilan mencapai tujuan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

organisasi yang telah ditetapkan tercermin dalam kinerja perusahaan (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Potensi kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan sebuah kemampuan guna mendapatkan hasil yang diinginkan. Peran sebuah perusahaan dengan memilki manajemen sumber daya manusia begitu penting guna mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Banyak penelitian telah menemukan variabel-variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Sebagai contoh, Rozi dan Puspitasari (2021) menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir dan pelatihan. Kemudian, Pradipta (2017) menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir. Lebih lanjut, Siswati (2021) menemukan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja. Selanjutnya, Satryawati, Nurhasanah dan Rismawati (2020) menemukan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Terakhir, Ginting, Liem, dan Chiuman (2022) menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan, dan stress kerja.

Kemudian, terdapat banyak penelitian yang menggunakan variabel prediktor komitmen normatif dan person-job fit yang ditemukan berpengaruh terhadap kinerja. Sebagai contoh, Darmadi, Utari dan Subijanto (2020) menemukan bahwasanya komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja. Temuan yang sama disampaikan Nugrohowati dan Susilowati (2019) yang menemukan bahwa komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja. Demikian halnya penelitian yang dilakukan tim peneliti seperti Ariyani dan Sugiyanto (2020), Kuswati, Purnamasari, Kurniawan (2021), Khalifah dan Amruloh (2021) dan Robbi dan Pragiawan (2019) yang menemukan bahwa komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk person-job fit sebagai prediktor kinerja karyawan, banyak penelitian menemukan pengaruh positif dari person-job fit ini kepada kinerja karyawan. Tim peneliti seperti Berahmawati, Sinulingga dan Wibowo (2019), Jaya, Sulaiman dan Rusvitawati (2019), Nurtjahjono, Nimran, Musadieq dan Utami (2019), Widyana dan Bagia (2022), Ngaenurrohmah dan Prasetyo (2021), Lutfiyah, Octomo dan Suhermin (2020), serta yang terakhir, Saifuddin (2022) semuanya menemukan bahwa person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mencoba untuk menemukan sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen normatif serta person-job fit. Objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Totum Diba Cirebon di bidang produksi dimana sebelumnya tidak ada yang meneliti variabel-variabel tersebut. Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah 165 orang. Pengambilan variabel komitmen normatif dan person-job fit ini relevan untuk di teliti pada PT. Totum Diba Cirebon dikarenakan beberapa alasan. Alasan pertama, dalam situasi ekonomi yang tidak menentu, kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan dipengaruhi oleh komitmen normatif dari para karyawan mereka. Dengan komitmen normatif ini, karyawan merasa memiliki tanggung jawab secara moral dan emosional agar terus setia pada perusahaan karena telah berkomitmen secara sukarela. Sementara ini, komitmen normatif yang ditunjukkan oleh karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon masih memerlukan peningkatan. Beberapa karyawan terindikasi terlambat masuk kerja, meninggalkan perusahaan pada saat jam kerja dan tidak melaksanakan tanggungjawab atas pekerjaan yang dimilikinya. Artinya, masih terdapat karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, tidak memiliki

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

rasa penyesalan dari dalam diri untuk meninggalkan perusahaan dan tidak memiliki adanya perasaan berisiko untuk meninggalkan perusahaan. Dengan ini, kurangnya komitmen normatif yang ada di perusahaan ini yaitu tidak adanya perasaan keterikatan untuk terus berada di dalam perusahaan dan kurangnya hasrat karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan. Fakta tersebut tentu mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh atas perkembangan perusahaan.

Alasan kedua, person-job fit juga diyakini berpengaruh terhadap kinerja karena ketika tugas maupun pekerjaan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya, maka tugas yang dijalankan oleh karyawan ini diyakini mampu memperkuat komitmen karyawan (Allen dan Meyer, 1997). Kemudian, person-job fit menggambarkan sejauh mana karakteristik individu sesuai dengan tuntutan tugas mereka harus lakukan (Kristof-brown et al., 2005). Fenomena person-job fit yang ada di PT. Totum Diba Cirebon bisa diindikasikan dengan adanya karyawan dengan pekerjaan yang tidak relevan dengan latar belakang pendidikan mereka dan ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini menyebabkan, masih terdapat beberapa individu yang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai job desc mereka masing-masing dan sulit untuk diberi pemahaman terkait job desc mereka sehingga cenderung mengerjakan pekerjaan lain.

Alasan ketiga, kinerja karyawan perusahaan ini, perlu peningkatan yang serius. Dari data laporan kinerja karyawan, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon mengalami ketidakstabilan terlihat dari aspek penilaian yang mengalami kenaikan dan penurunan. Dalam penelitian ini, penurunan ini diprediksi oleh rendahnya komitmen normatif dan person-job fit.

Urgensi penelitian ini bisa dilihat dari konteks perusahaan yang diteliti. Sejauh ini, komitmen normatif dan person-job fit perlu mendapatkan perhatian yang serius terkait sejauh mana peran kedua variabel ini dalam memprediksi kinerja karyawan para perusahaan yang diteliti. Dengan penelitian ini diharapkan manajer dan pemimpin perusahaan mengetahui seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Jika kedua variabel tersebut berhungan secara signifikan dan memiliki kekuatan hubungan, maka manajer perlu melakukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen normatif dan person-job fit karyawan

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Normatif

Banyak ilmuan mendefinisikan komitmen normatif. Menurut Mayer dan Herscovitch dalam Yusuf dan Syarif (2017) mendefinisikan komitmen normatif sebagai perasaan kewajiban yang membuat karyawan merasa harus memberikan feedback atas apa yang diberikan oleh organisasi. Menurut Busro (2020), komitmen normatif adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi. komitmen normatif terjadi ketika individu merasa memiliki kewajiban agar tinggal di dalam organisasi karena sebuah dorongan normatif yang dialami sebelum maupun setelah bergabung. Menurut Allen Mayer (1997) dalam Wardhana (2021:204), komitmen normatif merupakan kewajiban moril yang dirasakan oleh karyawan guna tidak melakukan perpindahan. Dimensi komitmen normatif menurut Allen dan Mayer (1997) dalam Wardhana (2021:204) yaitu,

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

kewajiban moril, tidak berpindah ke organisasi lain dan memiliki indikator, adanya dorongan pada karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, adanya tanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi, penyelesaian pada diri sendiri, adanya perasaan berisiko (riskan) untuk meninggalkan organisasi, adanya konsekuensi negatif apabila harus meninggalkan organisasi. Berdasarkan ketiga pernyataan para ahli, disimpulkan bahwasanya komitmen normatif merupakan perasaan kewajiban moril yang di rasakan oleh karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi yang diberikan kepada seseorang sebelum atau setelah masuk ke dalam organisasi.

Person-Job Fit

Banyak ilmuan mencoba mendefinisikan person-job fit. Menurut Daniel dan Elizabeth dalam (Rahmawati, 2021) person-job fit mencerminkan sejauh mana karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dilakukan. Menurut Bowen, et. al. (1997) person-job fit mempertimbangkan jenis orang yang diperlukan dengan kualifikasi pengetahuan agar pekerjaan tersebut bisa dikerjakan dengan terampil, mampu, sesuai kebutuhan individu dan memiliki nilai, peminatan dan perilaku. Menurut Kristof-Brown, Zimmerman dan Johnson (2005) dalam (Nurjati et al., 2020) dalam person-job fit, terjadi keselarasan distribusi individu dengan persyaratan tugas pekerjaan di tempat kerja. Dimensi person-job fit melibatkan kesesuaian tuntutan kemampuan (demands abilities fit) dan kebutuhan persediaan yang sesuai (need supplies fit) dan memiliki indikator, pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (abilities), kebutuhan (need) dan keinginan (want). Dari pandangan para ahli tersebut, person-job fit mengacu pada keselarasan karakteristik seseorang berdasarkan persyaratan sebuah pekerjaan dengan mempertimbangkan jenis-jenis individu yang dibutuhkan dengan kualifikasi tertentu.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison et al., (2022), kinerja merupakan hasil pengukuran dengan kesepakatan proses sebelumnya yang dilakukan masa periode tertentu adalah definisi kinerja. Menurut Mangkunegara dan Prabu (2021) kinerja mengacu pada tugas dan responsibility, hasil kerja dari seorang karyawan baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang merupakan sebuah kinerja. Menurut Afandi (2018) capaian hasil kerja oleh seorang individu maupun sebuah kelompok dalam perusahaan yang mematuhi aturan yang ada, serta tetap berada dalam batas-batas hukum dan etika merupakan definisi kinerja. Kemudian, Afandi (2018) mengemukakan ada 3 dimensi kinerja yaitu: kinerja mencakup hasil sebuah pekerjaan, perilaku saat bekerja, dan sifat yang dimiliki pribadi yang dapat diukur melalui disiplin saat bekerja, inisiatif kerja, teliti, kepemimpinan, jujur, kreatif, kuantitas dalam pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, serta efisiensi ketika melaksanakan sebuah pekerjaan. Para ahli sepakat bahwa kinerja adalah capaian individu maupun kelompok, mempertimbangkan ketentuan yang telah diatur.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan *explanatory research*. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi di PT Totum Diba Cirebon. Metode sampling pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* yakni *simple random sampling* dengan metode penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yakni sebesar 117 orang responden. Pada penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Adapun metode analisis data yakni menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini ukuran komitmen normative mengacu pada ukuran yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1997); *person-job-fit* mengacu pada pendapat Kristof-Brown, Zimmerman dan Johnson (2005); dan kinerja karyawan mengacu pada ukuran yang dikembangkan oleh Afandi (2018).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian terkait pengaruh komitmen normative dan *person-job-fit* ditemukan hasil estimasi persamaan regresi yakni sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda (pada α = 0,05)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.462	8.456		3.011	.003
	Komitmen_Normatif	.621	.141	.364	4.402	.000
	Person-Job_Fit	.513	.156	.273	3.301	.001

1. Hipotesis 1: Ditemukan komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima
2. Hipotesis 2: ditemukan *person-job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.

2. Pembahasan

2.1 Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis uji t menunjukan nilai t_{hitung} pada variabel komitmen normatif adalah sebesar 4,402 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena t_{hitung} 4,402 > t_{tabel} 1,980 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Totum Diba.

Kinerja Karyawan pada PT. Totum Diba perlu diperhatikan lagi dimana karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya diuntungkan dan dihargai berada dalam organisasi tersebut.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

Adanya prinsip timbal balik yang dimiliki karyawan tersebut akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Semakin karyawan tersebut mendapatkan apa yang diinginkannya dari organisasi tersebut, maka akan berdampak pada hasil kinerja yang semakin baik. Hal ini sesuai dengan yang terjadi di PT. Totum Diba bahwa komitmen normatif yang dimiliki karyawan masih rendah dimana terdapat beberapa karyawan terindikasi terlambat masuk kerja, meninggalkan perusahaan pada saat jam kerja dan tidak melaksanakan tanggungjawab atas pekerjaan yang dimilikinya. Artinya, masih terdapat karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, tidak memiliki rasa penyesalan dari dalam diri untuk meninggalkan perusahaan dan tidak memiliki adanya perasaan berisiko untuk meninggalkan perusahaan. Dengan ini, kurangnya komitmen normatif yang ada di perusahaan ini yaitu tidak adanya perasaan keterikatan untuk terus berada di dalam perusahaan dan kurangnya hasrat karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan. Fakta tersebut tentu mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh atas perkembangan perusahaan.

Jika karyawan memiliki komitmen normatif yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan akan meningkatkan kinerja dan hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariyani & Sugiyanto (2020) dengan judul "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang)" yang menyatakan bahwa Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Pengaruh *Person-job fit* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis uji t menunjukan nilai t_{hitung} pada variabel *person-job fit* adalah sebesar 3,301 dengan tingkat signifikansi 0,001 karena t_{hitung} 3,301 > t_{tabel} 1,980 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya *Person-Job Fit* berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba.

Person-Job Fit pada PT. Totum Diba perlu diperhatikan dimana *Person-Job Fit* mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pekerjaan yang sesuai maka akan memiliki rasa kesenangan akan pekerjaan yang sedang dijalani. Dengan kesesuaian pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Semakin karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan tidak terbebani, maka hasil kinerja yang dimiliki akan semakin baik. Hal ini sesuai yang terjadi di PT. Totum Diba terkait *person-job fit* yang ada di PT. Totum Diba Cirebon bisa diindikasikan dengan adanya karyawan dengan pekerjaan yang tidak relevan dengan latar belakang pendidikan mereka dan ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini menyebabkan, masih terdapat beberapa individu yang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai *job desc* mereka masing-masing dan sulit untuk diberi pemahaman terkait *job desc* mereka sehingga cenderung mengerjakan pekerjaan lain.

Jika karyawan memiliki kesesuaian pekerjaan yang sesuai maka kinerja yang dimiliki akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya et al., (2019) "Pengaruh *Person-job Fit* (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)" yang

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

menyatakan bahwa *person-job fit* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Totum Diba

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen normative dan *person-job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan, penting untuk mendorong komitmen yang kuat dari karyawan terhadap nilai-nilai dan norma perusahaan (komitmen normatif), serta memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan karakteristik individu karyawan (*person-job-fit*). Dengan demikian, manajemen perusahaan dapat berfokus pada pengembangan dan penguatan komitmen karyawan serta mengoptimalkan kesesuaian antara tugas pekerjaan dan kemampuan serta kebutuhan individu. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan di dalam organisasi. Disarankan untuk penelitian yang akan datang, untuk lebih lanjut mempertimbangkan variabel moderator yang dapat mempengaruhi hubungan komitmen normatif, *person-job-fit*, dan kinerja karyawan. Beberapa variabel tersebut antara lain budaya organisasi dan karakteristik individu.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manjemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 73–85. https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19

Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, *2*(2), 113. https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772

Ayuniski, S. D., Siddiq, D. M., Sunimah, & Syafriani. (2023). *Perencanaan sdm, perencanaan bisnis*.

Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Prenadamedia Group.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Kristi Endah Ndilosa Ginting , Tommy Dharmawan Liem, F. C. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eka Paksi Sejati*. *6*, 668–677

Kristof-brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals ' Fit At Work : a Meta-Analysis of Person-Jo. *Personnel Psychology*, *58*, 281–342.

Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id
Website : https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal

Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 684. https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699

Mangkunegara, & Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya.

Nurjati, M. R. B., Sjaroni, B., & Kartono, K. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 133. https://doi.org/10.33603/jibm.v3i2.2585

Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Musadieq, M. Al, & Utami, H. N. (2020). The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *Journal of Public Administration Studies*, *005*(01), 5–7. https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2020.005.01.2

Pradipta, T. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, *5*(7), 27–35.

Rahmawati, S. (2021). 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) Septiya Rahmawati. *Stie, Manajemen S- Bangsa, Putra*, 1–12. http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/452/

Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(2), 106. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079

Saifuddin, S. (2022). Pengaruh Person Job Fit (P-J FIT) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Baitul Mall Hidayatullah. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *2*(2), 114–118. https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.151

Satryanti, Andi, N., & Risma, W. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrolog Indah Badak. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *2*(3), 401–408.

Siswati, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan, Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Jambi Senami Jambi (PBMSJ) Kecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari*. *2*, 111–123.

Syafriani, Siddiq, D. M., Sunimah, & Ayuniski, S. D. (2023). *Informalitas Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jas Konsultan*.

Wardhana, A. (2021). Konsep Komitmen Organisasional. *Pengantar Ilmu Manajemen*, *October*, 197–206.

Yusuf, R. mardiana, & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. CV. Nas Media Pustaka.