

TESIS

**PENGARUH *PERSON-JOB FIT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
DENGAN *JOB SATISFACTION* DAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI
VARIABEL PEMEDIASI
(STUDI PADA ASOSIASI EXPERIENTIAL LEARNING INDONESIA)**



Disusun Oleh:
Puguh Dwi Kuncoro
NPM: 205003333

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2024



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

PERSETUJUAN TESIS

Nama : Puguh Dwi Kuncoro
Nomor Mahasiswa : 205003333
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Performance* Dengan
Job Satisfaction dan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Pemediasi
(Studi Pada Asosiasi *Experiential Learning* Indonesia)

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D.

08/07/2024



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Puguh Dwi Kuncoro
Nomor Mahasiswa : 205003333
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Performance*
Dengan *Job Satisfaction* dan *Self-Efficacy* Sebagai
Variabel Pemediasi (Studi Pada Asosiasi *Experiential Learning* Indonesia)

Nama Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D.

30/07
24

Drs. Budi Suprpto, M.B.A., Ph.D.

30/07
24

Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min., M.M.

30/07
24

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**

Elisabet Dita Septiari, S.E., M.Sc., Ph.D.

**Dekan
Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

Wenefrida Mahestu, Noviandra Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D.

FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis yang berjudul: "**Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Performance* Dengan *Job Satisfaction* dan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Asosiasi *Experiential Learning* Indonesia)** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar magister manajemen pada universitas manapun.

Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini pada bagian daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti adanya kesengajaan dalam melakukan plagiarisme sebagian atau keseluruhan dari tesis ini, maka saya bersedia agar gelar dan ijazah yang telah saya peroleh dibatalkan oleh pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan akan segera dikembalikan jika hal tersebut terbukti.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 8 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Puguh Dwi Kuncoro

MOTTO

"Tidak ada satu pun gunung di dunia ini yang lebih tinggi dari lutut kita"

— Wise Oldman

INTISARI

Usaha jasa penyedia layanan kegiatan *outbound* ini memiliki prospek yang sangat bagus. Terlebih saat ini jasa penyedia *outbound* juga sudah menjadi salah satu bagian dari mitra perusahaan-perusahaan besar untuk meningkatkan kualitas dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* dan *self-efficacy*, pada instruktur yang tergabung di AELI. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis melalui *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS), yang merupakan *component based predictive* model dengan pendekatan *variance based* atau *component based*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job-fit* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *person job-fit* berpengaruh terhadap *self-efficacy*, *person job-fit* berpengaruh terhadap *job performance*, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance*, *self-efficacy* berpengaruh terhadap *job performance*, *person job-fit* berpengaruh terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*, dan *person job-fit* berpengaruh terhadap *job performance* melalui *self-efficacy*.

Kata kunci: *Person Job-Fit, Job Performance, Job Satisfaction, Self-Efficacy*

ABSTRACT

This outbound activity service provider business has very good prospects. Especially now that outbound provider services have also become one part of the partners of large companies to improve the quality of human resources owned by the company. This study was conducted with the aim to determine the influence of person job-fit on job performance through job satisfaction and self-efficacy, on instructor who are members of AELI. The research method used is descriptive quantitative analysis techniques through Structural Equation Modeling with Partial Least Square (SEM-PLS), which is a component based predictive model with variance based or component based approach. The results showed that the person job-fit effect on job satisfaction, person job-fit effect on self-efficacy, person job-fit effect on job performance, job satisfaction effect on job performance, self-efficacy effect on job performance, person job-fit effect on job performance through job satisfaction, and person job-fit effect on job performance through self-efficacy.

Keywords: Person-Job-Fit, Job Performance, Job Satisfaction, Self-Efficacy

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan kasih dan karunia-Nya sehingga tesis yang berjudul "*Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Job Performance Dengan Job Satisfaction dan Self-Efficacy Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Asosiasi Experiential Learning Indonesia)*" dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam proses penyelesaian tesis ini terdapat banyak pihak yang turut serta membantu memberikan dukungan, untuk itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. G. Sri Nurhartanto, S.H., LL.M. selaku Rektor Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Ibu Wenefrida Mahestu Noviandra Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D. selaku Ketua Departemen Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Tesis.
4. Ibu Elisabet Dita Septiari, S.E., M.Sc., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Pimpinan Asosiasi Experiential Learning Indonesia (AELI) yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
6. Untuk keluarga saya, Bapak Jurianto, Ibu Aminah, Adik saya Nurvitaswi dan Ardhi Prastowo.
7. Untuk ekosistem pendukung saya, Saskia Ratry Arsiwe.
8. Untuk seluruh rekan kerja di KLTC Group, Global HCM Institute serta Penerbitan dan Percetakan Buku Meta State Publishing.
9. Teman-teman Magister Manajemen UAJY Angkatan 2021.
10. Serta semua pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam ilmu pengetahuan, secara khusus ilmu manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 8 Juli 2024

Peneliti,



Puguh Dwi Kuncoro

DAFTAR ISI

TESIS	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iv
MOTTO	v
INTISARI.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 <i>Job Performance</i>	10
2.2 <i>Person-Job Fit</i>	12
2.3 <i>Job Satisfaction</i>	15
2.4 <i>Self-efficacy</i>	17
2.5 Penelitian Terdahulu	19
2.6 Pengembangan Hipotesis	24
2.7 Kerangka Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Konteks penelitian	32
3.3 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	32

3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Instrumen Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.5	Data dan Sumber Data	34
3.6	Metode Pengukuran Data.....	35
3.7	Metode Pengujian Instrumen.....	36
3.8	Metode Analisis Data.....	37
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1	Pendahuluan.....	41
4.1.1	Uji Validitas	41
4.1.2	Uji Reliabilitas	43
4.1.3	Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Responden.....	44
4.2	Analisis Statistik Deskriptif Variabel	47
4.2.1	<i>Person Job Fit</i>	47
4.2.2	<i>Job Satisfaction</i>	48
4.2.3	<i>Self-Efficacy</i>	49
4.2.4	<i>Job Performance</i>	50
4.3	Analisis Data.....	52
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	52
4.3.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	57
4.4	Pembahasan	63
4.4.1	Analisis Deskriptif terkait Karakteristik	63
4.4.2	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	64
4.4.3	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Self-Efficacy</i>	65
4.4.4	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Job Performance</i>	66
4.4.5	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Performance</i>	67
4.4.6	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Job Performance</i>	68
4.4.7	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	68
4.4.8	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>Self-Efficacy</i>	70

BAB V PENUTUP.....	72
5.1 Pendahuluan.....	72
5.2 Simpulan	72
5.3 Implikasi Manajerial	76
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	77
5.5 Saran Bagi Penelitian yang akan datang	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tipe Karakteristik Person-Job Fit	13
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Kriteria Skala Penilaian	35
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4. 3 Deskriptif Karakteristik Responden	44
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Pada Person Job Fit.....	47
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Pada Job Satisfaction.....	48
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Pada Self-Efficacy	49
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Pada Job Performance	51
Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading	53
Tabel 4. 9 Hasil Average Variance Extracted (AVE)	54
Tabel 4. 10 Hasil Cross Loading.....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji R2.....	58
Tabel 4. 13 Cross-Validated Redundancy Q2	59
Tabel 4. 14 Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	60
Tabel 4. 15 Path Koefisien	60
Tabel 4. 16 Hasil Efek Tidak Langsung	62
Tabel 4. 17 Hasil Hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	31
Gambar 4. 1 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	45
Gambar 4. 2 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar 4. 3 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Gambar 4. 4 Diagram Jalur	52