

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 *Job Performance*

*Job performance* adalah gabungan dari suatu bakat, sifat, dukungan, dan usaha seseorang yang dinilai dengan melihat keluaran atau hasil kerja mereka (Prahastiningrum *et al.*, 2023). *Job performance* yaitu suatu capaian kerja yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dialokasikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Zulkarnaen *et al.*, 2018). Sejalan dengan pendapat tersebut, Dama & Ogi (2018) menjelaskan hasil kerja, yang diukur dengan jumlah dan kualitas pencapaian, adalah prestasi kerja oleh seorang instruktur dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diserahkan. *Job performance* adalah gambaran seberapa baik terselesaikannya aktivitas-aktivitas dalam suatu organisasi dalam upaya memenuhi misi, visi, tujuan, dan sasaran organisasi (Bleskadit *et al.*, 2020).

Definisi ini didasarkan pada berbagai definisi para ahli peneliti menggambarkan kinerja sebagai perilaku yang berasal dari perpaduan bakat, atribut, dan upaya yang mengacu pada nilai-nilai suatu lembaga dalam rangka target efektivitas kerja dan tujuan tertentu. Rahmadani *et al.*, (2023) mengemukakan terdapat dua aspek yang mempengaruhi *job performance*, diantaranya yaitu aspek lingkungan dan aspek individu. Aspek individu yang dimaksud yaitu:

1. *Effort* merupakan usaha yang memperlihatkan total energi fisik dan mental yang dipakai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. *Abilities & Traits* yaitu karakteristik kepribadian yang dibutuhkan guna menjalankan pekerjaan dan tugas.
3. *Role/Task Perception* yaitu bentuk tindakan serta sifat yang diyakini seseorang diperlukan untuk melakukan suatu tugas.

Aspek-aspek situasional tersebut ialah waktu, pelatihan, peralatan, keberuntungan, desain organisasi, pendidikan, material, dan kondisi fisik. Menurut penjelasan di atas, dapat diterangkan bahwa aspek yang terkait *job performance* adalah berasal dari faktor lingkungan dan individu yang mencakup: kepemimpinan dan budaya/lingkungan, prosedur, komunikasi, kompetensi, motivasi, dan kompensasi (Rahmadani *et al.*, 2023).

Demir *et al.*, (2015) mengungkapkan *job performance* sebagai tingkat pencapaian suatu pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif, serta evaluasi terhadap segala usaha dalam keberhasilan merealisasikan target. Oleh karena itu faktor yang ada pada variabel *job performance* ialah:

1. Target pekerjaan adalah proses memastikan tujuan yang spesifik, terukur dan berorientasi dalam fungsi dan peran yang ditugaskan oleh instruktur dalam sebuah lembaga bisnis.
2. Waktu atau jam kerja adalah hal yang berkaitan dengan durasi instruktur dalam mengerjakan tugas sesuai dengan batas yang telah ditentukan.
3. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja adalah karakteristik entitas seorang instruktur mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah, proses hingga hasil pekerjaan yang diselesaikan.

4. Pelaksanaan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan  
SOP perusahaan digunakan guna mengukur sejauh mana instruktur dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan, ketentuan dan standar pekerjaan yang berlaku di perusahaan.

Pengaplikasian konsep job performance dalam organisasi adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Langkah pertama adalah menetapkan tujuan yang jelas dan standar kinerja yang terukur. Selain itu, standar kinerja yang jelas membantu dalam menilai keberhasilan dan menetapkan ekspektasi yang realistis.

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui beberapa metode. Penilaian diri memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri, sementara penilaian oleh atasan berfokus pada evaluasi dari manajer berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Metode penilaian 360 derajat mengumpulkan umpan balik dari berbagai sumber, termasuk rekan kerja dan klien, memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja individu. Metode-metode ini membantu dalam memahami berbagai aspek kinerja dan mengidentifikasi area untuk perbaikan.

## **2.2 *Person-Job Fit***

*Person-job fit* diartikan dengan kecocokan seseorang dengan tugas dan bidang kerja yang tidak hanya berhubungan dengan kemampuan diri tetapi juga kemampuan guna menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diberikan (Lutfiyah *et al.*, 2020). Nugraha & Wardhani (2022) menjelaskan mengenai *person-job fit* adalah bentuk kepuasan dari individu mengenai pekerjaan

yang ia miliki atau sedang dikerjakan, sehingga ia tidak merasa pekerjaan tersebut terlalu berat untuk dilakukan.

*Person-job fit* adalah kecocokan karyawan terhadap posisi yang diberikan, berdasarkan keahlian dan persyaratan posisi tersebut (Kakar *et al.*, 2021). *Person job-fit* adalah cara untuk mengevaluasi kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan di tempat kerja, terkhusus terkait dengan pekerjaannya (Anindita, 2020). *Person job-fit* yaitu penyesuaian antara komabilitas ciri khas seseorang dengan tuntutan pekerjaannya (Rahmadani & Sebayang, 2017).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa *person-job fit* merupakan keselarasan kemampuan pekerja dengan bidang kerja yang dikerjakan sehingga individu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa terbebani, yang nantinya akan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Dikutip dari Asmike & Setiono (2020), *person-job fit* memiliki beberapa tipe karakteristik diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1  
Tipe Karakteristik *Person-Job Fit*

| <b>Tipe</b>   | <b>Karakteristik</b>                               |
|---|--|
| Artistic: lebih spontan dalam memperlihatkan kreativitas.   | Penulis dekorator, pemusik, dan pelukis.           |
| Enterprising: lebih memilih kegiatan yang melibatkan komunikasi atau penggunaan bahasa, baik lisan maupun tulisan. Guna memperoleh kekuasaan dan mempengaruhi orang lain. | Tidak praktis, emosional, idealis, dan imajinatif. |
| Konvensional: lebih suka kedisiplinan, keteraturan dan peraturan  | Dominan, percaya diri, ambisius, dan energik       |
| Sosial: lebih memilih kegiatan yang melibatkan dan membantu orang lain.   | Fleksibel, adaptif, efisien, dan praktikal         |

| Tipe  | Karakteristik             |
|---|---------------------------|
| Realistik: lebih menyukai kegiatan fisik yang membutuhkan koordinasi, kekuatan, dan keterampilan. | Tekun, praktis, pemalu.   |
| Investigasi: lebih menyortir kegiatan yang terorganisir dan berfikir.                             | Ramah, suka berinteraksi. |

Sumber: Robbins dalam Asmike & Setiono (2020)

Kristof-Brown *et al.*, (2005) menjelaskan jika parameter dari *person-job fit* ialah *employees, knowledge, skills, abilities, needs, desire* dan *preference* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Knowledge*, merupakan informasi dan pengetahuan individu dalam bidang spesifik tertentu. *Knowledge* yang dimaksud dapat mencakup minat, pendidikan, bakat, dan pengalaman
2. *Skills*, merupakan keahlian berkaitan dengan kemampuan pikiran atau mental mencakup kemampuan intelektual.
3. *Abilities*, merupakan kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan fisik.
4. *Employees' needs*, berkaitan dengan kebutuhan instruktur dalam melakukan pekerjaan.
5. *Desire*, berkaitan dengan keinginan instruktur untuk melakukan suatu pekerjaan mencakup motivasi atau dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. *Preference*, mengacu pada pilihan yang disukai atau tidak disukai oleh instruktur, yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

### 2.3 *Job Satisfaction*

Peng & Mao, (2014) menjelaskan bahwa *job satisfaction* adalah intensitas pengalaman perasaan yang menggembirakan dan positif, yang diperoleh ketika individu memperkirakan pekerjaan mereka, secara singkat, yang berarti berapa banyak individu menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan muncul apabila karyawan menyukai gaji dan fasilitas pekerjaan lebih dari aspek lain seperti lingkungan pekerjaan atau hubungan rekan kerja, maka karyawan dikatakan puas terhadap pekerjaannya karena kecintaan karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan adalah positif (Lee *et al.*, 2022). Berbeda pendapat dengan Dyta (2020), yang mengartikan *job satisfaction* sebagai suatu sikap puas atas materi dan perasaan seseorang pada pekerjaan, serta sikap-sikap umum. Secara singkat, kepuasan kerja adalah pengalaman emosional yang mengarah pada rasa puas terhadap pekerjaan, yang berkaitan dengan gaji atau upah, fasilitas, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja adalah mengenai apa yang membuat individu bahagia dari dalam maupun luar pekerjaannya. Beberapa sebab yang terkait kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah hubungan interpersonal, lingkungan kerja yang baik, pekerjaan yang menantang, gaji yang layak, dan yang terjalin baik antar rekan kerja (Ayundasari *et al.*, 2017). Sutrisno *et al.*, (2023) mengatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji yang kompetitif serta tantangan dalam melakukan pekerjaan.

Pengukuran *job satisfaction* dapat dilakukan perusahaan melalui penjumlahan seluruh faktor yang diderita sebagai suatu bentuk kesesuaian dengan

indikator kepuasan yang diukur (Sutrisno *et al.*, 2023). Dikutip dari Noor *et al.*, (2016), pengukuran *job satisfaction* dapat dilakukan melalui dua pendekatan yakni a) metode peringkat global tunggal (berisi beragam pertanyaan yang disampaikan kepada pekerja) dengan *summation score*; b) menghitung kepuasan kerja melalui kuesioner minnesota, skala indeks deskripsi jabatan, dan mimik wajah. Dengan kata lain, dapat disimpulkan pengukuran kepuasan kerja dilaksanakan dengan cara pemberian serangkaian kuisisioner, yang memuat beberapa alternatif jawaban seperti sangat puas, puas, netral, tidak puas, dan sangat tidak puas.

Indikator pada penelitian ini, digunakan untuk mengukur variabel *job satisfaction* menjadi instrumen penelitian yang valid, andal dan dapat dianalisis hasilnya, berikut ini adalah penjelasannya (Iriani *et al.*, 2023):

- a. Menyukai pekerjaan, pekerja cenderung menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka kesempatan untuk menerapkan bakat dan keunggulan mereka dan menawarkan berbagai umpan balik, kemandirian, dan tugas. Kesesuaian yang tinggi antara personalitas pekerja dengan tingkat kecocokan yang tinggi antar seorang karyawan dan pekerjaan yang dilakukan guna menghasilkan kepuasan seseorang dengan bidang kerja.
- b. Menyukai upah yang diberikan, hal ini terjadi ketika upah dianggap adil menurut tingkat kompetensi personalia, tuntutan pekerjaan, dan standar kinerja komunitas, kepuasan cenderung tercapai.
- c. Moral kerja, berkaitan dengan kesepakatan batiniah yang berasal dari dalam diri seseorang atau organisasi yang berupaya guna tercapainya suatu tujuan tertentu dengan berdasarkan pada ketentuan yang telah ditentukan.

- d. Kedisiplinan, mengacu pada kondisi yang menciptakan dan membentuk karyawan dari proses serangkaian perilaku seperti menunjukkan berbagai nilai kepatuhan, ketaatan, keteraturan atau ketertiban, dan kesetiaan.
- e. Prestasi kerja, merupakan capaian kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan pada waktu, kesungguhan, dan kecakapan.

#### 2.4 *Self-efficacy*

*Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang dalam mencapai sebuah tugas dan perilaku kerja (Kesumawatie *et al.*, 2021). *Self-efficacy* juga dapat diartikan sebagai penilaian terhadap kemampuan untuk memfokuskan motivasi, energi mental, dan perbuatan yang dibutuhkan dalam pemenuhan tujuan dan tuntutan situasional (Carter *et al.*, 2018).

Hal tersebut lebih mengarah pada tingkat keyakinan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilannya (Peng & Mao, 2014). *Self-efficacy* merupakan konsep inti teori kognitif sosial dan secara langsung mempengaruhi pemikiran, motivasi dan perilaku individu (Williams & Rhodes, 2016).

Dyta (2020), menjelaskan mengenai *self-efficacy* adalah suatu kepercayaan individu tentang apa yang dapat dikerjakan olehnya pada sebuah tugas dan tanggung jawab tertentu. Menurut beberapa definisi tersebut, dapat dijelaskan bahwa *self-efficacy* ialah kepercayaan maupun keyakinan dari seseorang mengenai pekerjaan yang mampu dikerjakan olehnya.

Menurut McAuley (1985), indikator dalam mengukur *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Hal tersebut didefinisikan sebagai sumber terbesar dan berasal dari pengalaman yang otentik, dimana pengalaman tersebut membuat *self-efficacy* bertambah. Hal-hal yang menjadi pertimbangan sebagai indikator ini adalah tugas yang kepemimpinan yang mendukung, pelatihan, dan menantang.

b. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Adanya analisa terhadap kegagalan yang dialami oleh individu lain sehingga dapat mendorong dirinya untuk meningkatkan diri. Terdapat dua keadaan yang memungkinkan munculnya *self-efficacy* berdasarkan pengalaman individu lain ialah kurangnya pengenalan pemahaman terkait kemampuan dan bakat yang dimiliki. Selain itu, tingkat kesuksesan orang lain juga menjadi salah satu tolak ukur pertimbangan seseorang.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Indikator ini berfungsi guna menjelaskan bahwa seseorang tersebut memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang dicapai. Elemen-elemen dalam indikator ini mencakup komunikasi dan perilaku terhadap pemimpin atau atasan. Pengukuran indikator ini dapat dilakukan melalui dua aspek: hubungan antara atasan dan karyawan, serta peran pemimpin.

d. Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Keadaan fisiologis sering mempengaruhi penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan atau mengerjakan tugas. Kondisi fisik dan emosi yang dialami individu dapat menjadi sinyal bahwa sesuatu yang seharusnya tidak terjadi mungkin bisa saja terjadi, sehingga perasaan tertekan bisa dihilangkan. Pengukuran aspek ini bisa dilakukan dengan dua tolok ukur: keyakinan terhadap kemampuan mencapai tujuan dan keinginan untuk maju dan berhasil..

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada studi-studi sebelumnya yang dijadikan referensi, sehingga dapat memberikan gambaran tentang hubungan antar variabel dalam penelitian yang telah dilakukan, serta memperkaya literatur yang mendukung validasi penelitian ini. Berikut ini adalah ringkasan dari studi sebelumnya yang dipublikasikan di beberapa jurnal terkait penelitian ini.

**Tabel 2. 2**  
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul   | Variabel dan Metode Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|--|---|---|
| 1. | (Peng & Mao, 2014)<br><br>“The Impact of Person-Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy” | Variabel:<br>(X)Person-Job Fit, (Y) Job Satisfaction,<br>(Z)Self-Efficacy<br><br>Metode:<br>Kuantitatif | <i>Person-job fit</i> dan <i>self-efficacy</i> berkorelasi secara signifikan dengan <i>job satisfaction</i> . Model persamaan struktural menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> memediasi secara parsial pada <i>person-job fit</i> yang sesuai dengan <i>job satisfaction</i> . Model terakhir juga mengungkapkan signifikansi dari kedua jalur tersebut sesuai dengan <i>person-job fit</i> dengan <i>job satisfaction</i> melalui <i>self-efficacy</i> . |
| 2. | (Lee <i>et al.</i> , 2022)<br><br>“The Mediating Role of Job   | Variabel:<br>(X) Self-Reported Person-Job Fit,<br>(Y) Job   | <i>Work engagement</i> memiliki peran yang lebih kuat dibandingkan <i>job satisfaction</i> . Karyawan yang lebih cocok dengan pekerjaannya akan lebih   |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul   | Variabel dan Metode Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|----|--|---|--|
|    | Satisfaction and Work Engagement in the Relationship between Self-Reported Person-Job Fit and Job Performance”                               | Performance, (Z1) Job Satisfaction, (Z2) Work Engagement<br><br>Metode: Kuantitatif   | terlibat dalam pekerjaan mereka, dan tingginya tingkat keterikatan kerja akan berhubungan positif dengan <i>job performance</i> , nilai hasil. Organisasi dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan tingkat keterlibatan kerja karyawan atau faktor-faktor yang menurunkan tingkat keterikatan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan <i>person-job fit</i> yang tinggi.  |
| 3. | (Song <i>et al.</i> , 2018)<br>“Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement”    | Variabel: (X) Learning Organization, (Y) Job Performance, (Z1) Self-Efficacy, (Z2) Work Engagement<br><br>Metode: Kuantitatif | Adanya dampak positif dari <i>learning organization culture</i> di lembaga tempat kerja Korea dalam <i>self-efficacy</i> guru dan <i>work engagement</i> . <i>Self-efficacy</i> guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan <i>job performance</i> , dan hubungan positif signifikan antara <i>work engagement</i> dan <i>job performance</i> . Hal ini juga diidentifikasi pada peran mediasi dari <i>self-efficacy</i> dan <i>work engagement</i> pada hubungan antar <i>learning organization culture</i> dan <i>job performance</i> . |
| 4. | (Ayundasari <i>et al.</i> , 2017)<br>“Improving Employee Performance through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated by Job Satisfaction” | Variabel: (X1) Motivasi, (X2) Self-Efficacy, (Y) Kinerja Karyawan, (Z) Kepuasan Kerja<br><br>Metode: Kuantitatif              | Hasil dari penelitian menyebutkan adanya pengaruh yang disebabkan oleh variabel motivasi melalui variabel kepuasan kerja, efikasi diri serta kepuasan kerja.<br>Terdapat dampak variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.   |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul  | Variabel dan Metode Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|----|---|--|--|
| 5. | (Salaswati <i>et al.</i> , 2023)<br><br>“Analisis Kebutuhan Pekerjaan Individu dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Manajemen Billing PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi”  | Variabel:<br>(X1)Kesesuaian Pekerjaan Individu, (X2) Efikasi Diri, (Y)Kepuasan Kerja<br><br>Metode:<br>Kuantitatif   | Hasil dari penelitian menegaskan adanya efek positif yang disebabkan oleh variabel kesesuaian pekerjaan seseorang serta efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja.   |
| 6. | (Widyastuti & Ratnaningsih, 2020)<br><br>“Hubungan Antara Person Job-Fit dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang”   | Variabel:<br>(X)Person Job-Fit, (Y) Kepuasan Kerja<br><br>Metode:<br>Kuantitatif   | Dari penelitian yang telah dijalankan mengasilkan korelasi positif signifikan dari seseorang yang sesuai dengan posisi tersebut antara kepuasan kerjayang dirasakan dengan tingkat keuasan yag dirasakan karyawan.   |
| 7. | (Hasan <i>et al.</i> , 2021)<br><br>“The Influence of Person-Job Fit, Work-Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Meditation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market” | Variabel:<br>(X1)Person-Job Fit, (X2)Work Life Balance, (X3)Work Condition, (Y)Organizational Commitment, (Z) Job Satisfaction<br><br>Metode:<br>Kuantitatif | Penelitian tersebut menegaskan adanya pengaruh positif yang disebabkan oleh work life balance, person job fit serta job satisfaction terhadap variabel organizational commitment. Selanjutnya adanya variabel mediasi berupa variabel job satisfaction yang memediasi hubungan variabel work life balance serta perso job fit terhadap organizational commitment |
| 8. | (Masykuroh & Muafi, 2021)   | Variabel:<br>(X1)Job Insecurity, (X2)Person-Job  | 1. ditemukan dampak negative signifikan yang disebabkan kekhawatiran pekerjaan terhadap  |

| No  | Nama Peneliti, Tahun dan Judul   | Variabel dan Metode Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|-----|--|---|--|
|     | “The Influence of Job Insecurity and Person-Job Fit on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction”  | Fit, (Y)Turnover Intention, (Z)Job Satisfaction<br><br>Metode:<br>Kuantitatif   | kepuasan pekerjaankaryawan supermarket.<br>2. ditemukan dampak positif signifikan yang disebabkan kesesuaian pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan karyawan supermarket.<br>3. ditemukan dampak negative signifikan yang disebabkan kepuasan pekerjaan terhadap keinginan berpindah oleh karyawan supermarket.<br>4. kepuasan pekerjaan dapat memediasi hubungan kesesuaian pekerjaan terhadap keinginan berpindah karyawan supermarket. |
| 9.  | (Mubyl <i>et al.</i> , 2023)<br><br>“Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja”   | Variabel:<br>(X1)Self Esteem,<br>(X2)Self Efficacy,<br>(X3)Motivasi Kerja,<br>(X4)Komitmen Organisasi,<br>(Y)Kepuasan Kerja | Kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi diri sendiri, keefektifan diri sendiri, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.  |
| 10. | (Lailla <i>et al.</i> , 2022)<br><br>“Pengaruh Self Efficacy terhadap Job Performance Guru dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMK Muhammadiyah Parung)” | Variabel:<br>(X)Self Efficacy,<br>(Y)Job Performance,<br>(Z)Job Satisfaction<br><br>Metode:<br>Kuantitatif                  | Penelitian tersebut menegaskan adanya pengaruh tidak signifikan yang disebabkan oleh job satisfaction terhadap job performance.<br>Terdapat pengaruh tidak signifikan yang disebabkan oleh self efficacy terhadap job performance.<br>Adanya pengaruh tidak signifikan dari self efficacy terhadap job performance yang dimediasi oleh variabel job satisfaction.  |
| 11. | (Rajper <i>et al.</i> , 2020)<br><br>“The Impact of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Job   | Variabel:<br>(X1)Person Job Fit, (X2)Person Organization Fit,<br>(Y)Job Performance<br><br>Metode:                          | Dari penelitian tersebut digambarkan jika person job fit, person organization fit mempunyai korelasi positif dengan job performance.   |

| No  | Nama Peneliti, Tahun dan Judul   | Variabel dan Metode Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|-----|--|--|--|
|     | Performance: A Study among Employees of Service Sector”  | Kuantitatif  |  |
| 12. | (Putra <i>et al.</i> , 2021)<br>“The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self Efficacy of Hotel Employees in Lombok” | Variabel:<br>(X)Quality of Work Life,<br>(Y1)Job Satisfaction,<br>(Y2)Work Motivation,<br>(Y3)Self-efficacy,<br>(Y4)Work Ethics,<br>(Y5)Employee Performance<br><br>Metode:<br>Kuantitatif | Adanya hubungan yang signifikan antara <i>quality of work life</i> terhadap <i>job satisfaction, work motivation, self-efficacy</i> dan <i>work ethics</i> .   |
| 13. | (Siregar <i>et al.</i> , 2022)<br>“Pengaruh Job Satisfaction dan Self Efficacy terhadap Job Performance pada karyawan PT Tanjung Baru Kalimantan Selatan”                                | Variabel:<br>(X1)Job Satisfaction,<br>(X2)Self Efficacy, (Y)Job Performance<br><br>Metode:<br>Kuantitatif  | <i>Individual characteristics, job characteristics</i> dan <i>organizational characteristics</i> memiliki dampak positif dan signifikan baik parsial maupun simultan pada <i>employee performance</i> di PT Jasapower Indonesia.   |
| 14. | (Masruroh & Prayekti, 2021)<br>“Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”  | Variabel:<br>(X)Self Efficacy,<br>(Y)Kinerja Instruktur,<br>(Z)Kepuasan Kerja<br><br>Metode:<br>Kuantitatif  | Penelitian ini menegaskan terdapat pengaruh signifikan yang disebabkan oleh self efficacy terhadap employee engagement.<br>Adanya pengaruh positif yang ditimbulkan dari adanya self efficacy terhadap job satisfaction.<br>Terdapat pengaruh positif terhadap employee performance yang disebabkan oleh job satisfaction.<br>Kemudian variabel job satisfaction memberikan mediasi terhadap pengaruh yang diberikan oleh self |

| No  | Nama Peneliti, Tahun dan Judul  | Variabel dan Metode Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|-----|---|---|---|
|     |   |   | efficacy terhadap employee performance.   |
| 15. | (Choirunissa <i>et al.</i> , 2020)<br><br>“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening”   | Variabel:<br>(X)Kepuasan Kerja, (Y)Kinerja Individual, (Z)Self Efficacy<br><br>Metode:<br>Kuantitatif                                   | Dari peneltian tersebut menjelaskan bahwasannya belum berdampak disebabkan oleh job satisfaction mengenai performa seseorang. Adanya dampak signifikan yang disebabkan oleh job satisfaction terhadap self efficacy. Kemudian timbulnya pengaruh positif signifikan pada individual performance yang disebabkan oleh self efficacy. Adanya variabel intervening oleh self efficacy dengan membeikan pengaruh positif signifikan pada job satisfaction terhadap variabel individual performance. |
| 16. | (Wijaya & Jaya, 2021)<br><br>“The Influence of Person Job Fit and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction Intervening Variables at PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin” | Variabel:<br>(X1)Person Job Fit, (X2)Organizational Culture, (Y)Employee Performance, (Z)Job Satisfaction<br><br>Metode:<br>Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan <i>person job fit</i> dan <i>organizational culture</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui variabel intervening <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan. Penelitian tersebut menegaskan adanya peparuh signifikan yang disebabkan oleh person job fit serta organizational culture terhadap employee performance dengan mennggunakan job satisfaction sebagai variabel intervening.   |

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

*Person-job fit* didefinisikan dengan kesesuaian individu dan pekerjaan yang tidak hanya berhubungan dengan kemampuan diri tetapi juga kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diberikan (Lutfiyah *et al.*, 2020). Kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai peraturan perusahaan

dapat memunculkan *job satisfaction*. Kondisi *job satisfaction* akan muncul apabila karyawan menyukai gaji dan fasilitas pekerjaan lebih dari aspek lain seperti lingkungan pekerjaan atau hubungan rekan kerja, maka karyawan dikatakan puas terhadap pekerjaannya karena kecintaan karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan adalah positif (Lee *et al.*, 2022). Keterikatan variabel *person-job fit* dengan *job satisfaction* ialah kemampuan serta kesesuaian dalam penerapan nilai individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kepuasan yang dirasakan dalam melakukan pekerjaan pada tempat dan lingkungan kerja.

Studi yang dilaksanakan Widyastuti & Ratnaningsih, (2020), Hasan *et al.*, (2021), Salaswati *et al.*, (2023), Wijaya & Jaya, (2021), dan Masykuroh & Muafi, (2021), mengatakan bahwa orang yang cocok dengan pekerjaannya cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik, yang menggambarkan adanya korelasi yang jelas antara tingkat kepuasan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, peneliti berhipotesis bahwa terdapat keterkaitan antara kesesuaian antara individu dan pekerjaan mereka dengan tingkat kepuasan kerja.. Sehingga hipotesis pertama pada studi ialah:

**H1: *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *job satisfaction* secara positif**

Nugraha & Wardhani, (2022) menjelaskan mengenai *person-job fit* melalui ungkapan kepuasan pekerja mengenai pekerjaan yang ia miliki atau sedang dikerjakan sehingga tidak memiliki perasaan tertekan secara berlebihan terhadap pekerjaannya. Sedangkan *self-efficacy* dijelaskan dengan bentuk penilaian terhadap kemampuan untuk tindakan, sumber daya kognitif, memobilisasi, dan motivasi yang dicapai dalam pemenuhan tujuan dan tuntutan situasional (Carter *et al.*, 2018).

Hubungan antara *person-job fit* dengan *self-efficacy* adalah kemampuan dan kesesuaian nilai-nilai individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan pedoman organisasi. Hal ini diikuti dengan keyakinan yang ada pada diri individu dalam mencapai hasil pada suatu pekerjaan secara optimal. Maka dari itu apabila *person job-fit* dikaitkan dengan *self-efficacy* dalam suatu pencapaian kerja dapat mengarah pada kondisi individu yang merasa yakin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan didukung oleh pemahaman atas pekerjaan yang dilakukan.

Studi Peng & Mao (2014) menyatakan individu *person-job fit* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *self-efficacy*. Hal tersebut dapat disimpulkan *person-job fit* secara langsung memiliki hubungan terhadap *self-efficacy* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pada hal tersebut, peneliti menduga keterkaitan variabel *person-job fit* terhadap *self-efficacy*. Oleh karena itu, hipotesis kedua pada studi ini adalah:

**H2: *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *self-efficacy* secara positif**

*Person-job fit* ialah keselarasan instruktur dengan pekerjaan yang diperoleh, tentunya dengan pertimbangan tuntutan dan kemampuan kerja (Kakar *et al.*, 2021). *Job performance* ialah gabungan dari suatu bakat, sifat, dukungan, dan usaha seseorang yang dinilai dengan melihat keluaran atau hasil kerja mereka (Prahastiningrum *et al.*, 2023). Hubungan terkait *person-job fit* dengan *job performance* merupakan kemampuan serta kesesuaian individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan dan pedoman organisasi, serta diharapkan dapat mencapai hasil dari pekerjaan dengan sangat optimal.

Studi literatur Lee *et al.*, (2022), Wijaya & Jaya, (2021), dan Rajper *et al.*, (2020) mengemukakan Jika kecocokan antara individu dan pekerjaan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja kerja, maka semakin baik kecocokan tersebut, semakin tinggi pula hasil kinerja yang dapat dicapai. Ini mengindikasikan bahwa kecocokan antara individu dan pekerjaan memiliki hubungan erat dengan kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hal ini, peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan positif antara kecocokan individu dengan pekerjaannya dan hasil kinerja. Sehingga hipotesis ketiga pada studi ini ialah:

**H3: *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *job performance* secara positif**

Dyta (2020), yang mengartikan *job satisfaction* sebagai suatu sikap puas atas materi dan perasaan seseorang pada pekerjaan, serta sikap-sikap umum. *Job performance* adalah gabungan dari suatu bakat, sifat, dukungan, dan usaha seseorang yang dinilai dengan melihat keluaran atau hasil kerja mereka (Prahastiningrum *et al.*, 2023). Hubungan antara *job satisfaction* dengan *job performance* adalah rasa puas atas pencapaian kerja yang telah dilakukan instruktur dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Jaya, (2021), Masruroh & Prayekti, (2021), dan Siregar *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* berdampak signifikan dan positif terhadap *job performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara langsung memiliki hubungan terhadap *job performance* yang

ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menduga adanya pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *job performance*. Oleh karena itu, hipotesis keempat pada studi ini adalah:

**H4: *Job satisfaction* memberikan pengaruh kepada *job performance* secara positif**

Menurut Dyta (2020), *self-efficacy* adalah suatu kepercayaan individu tentang apa yang dapat dikerjakan olehnya pada sebuah tugas dan tanggung jawab tertentu. Dama & Ogi (2018) menjabarkan bahwa *job performance* merupakan capaian kerja secara kuantitas dan kualitas yang dimiliki oleh seseorang instruktur dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan. Hubungan terkait *person-job fit* dengan *job performance* merupakan kemampuan serta kesesuaian individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan dan pedoman organisasi, serta diharapkan dapat mencapai hasil dari pekerjaan dengan sangat optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayundasari *et al.*, (2017)., Song *et al.*, (2018), Choirunissa *et al.*, (2020), Siregar *et al.*, (2022), menyatakan bahwa *self-efficacy* berdampak positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini menggambarkan bahwa *self-efficacy* secara langsung berkorelasi terhadap *job performance* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pada hal tersebut, peneliti menduga adanya hubungan korelasi positif antara *self-efficacy* terhadap *job performance*. Oleh karena itu, hipotesis kelima pada studi ini adalah:

**H5: *Self-efficacy* memberikan pengaruh kepada *job performance* secara positif**

*Person job-fit* adalah bentuk pengukuran karakteristik seseorang dalam pemenuhan tuntutan lingkungan kerja (Anindita, 2020). *Job performance* merupakan deskripsi tentang sejauh mana tugas-tugas dalam sebuah organisasi telah dilaksanakan, dalam upaya mencapai target, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. (Bleskadit *et al.*, 2020). *Job satisfaction* akan muncul apabila instruktur menyukai gaji dan fasilitas pekerjaan lebih dari aspek lain seperti lingkungan pekerjaan atau hubungan rekan kerja, maka instruktur dikatakan puas terhadap pekerjaannya karena kecintaan instruktur terhadap pekerjaan secara keseluruhan adalah positif (Lee *et al.*, 2022).

keterkaitan *person-job fit* dengan *job performance* dengan *job satisfaction* merupakan kemampuan dan kesesuaian nilai-nilai individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan pedoman serta arahan organisasi, serta diharapkan dapat mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh *job satisfaction* individu dalam melakukan pekerjaan pada lingkungannya.

Studi Lee *et al.*, (2022) dan Wijaya & Jaya (2021) menggambarkan jika *person-job fit* memberikan dampak positif signifikan pada *job performance* melalui *job satisfaction*. Kondisi tersebut menjelaskan jika variabel *person-job fit* memiliki relasi dengan *job performance* yang dipengaruhi oleh variabel perantara *job satisfaction* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pada hal tersebut, peneliti menduga adanya keterkaitan dampak antara *person-job fit* dengan *job performance* melalui *job satisfaction*. Oleh karena itu, hipotesis keenam pada studi ini adalah:

**H6: *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *job performance* melalui *job satisfaction* secara positif**

*Person-job fit* adalah penyesuaian antara kompatibilitas karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya (Rahmadani & Sebayang, 2017). *Job performance* adalah hasil yang dicapai oleh seseorang setelah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan waktu, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Zulkarnaen *et al.*, 2018). *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu dalam mencapai sebuah tugas dan perilaku kerja, yang berarti bukan keterampilan itu sendiri, namun tingkat keyakinan individu apakah individu dapat menyelesaikan perilaku kerja dengan keterampilannya, yang merupakan konsep inti teori kognitif sosial dan secara langsung mempengaruhi pemikiran, motivasi dan perilaku individu (Peng & Mao, 2014).

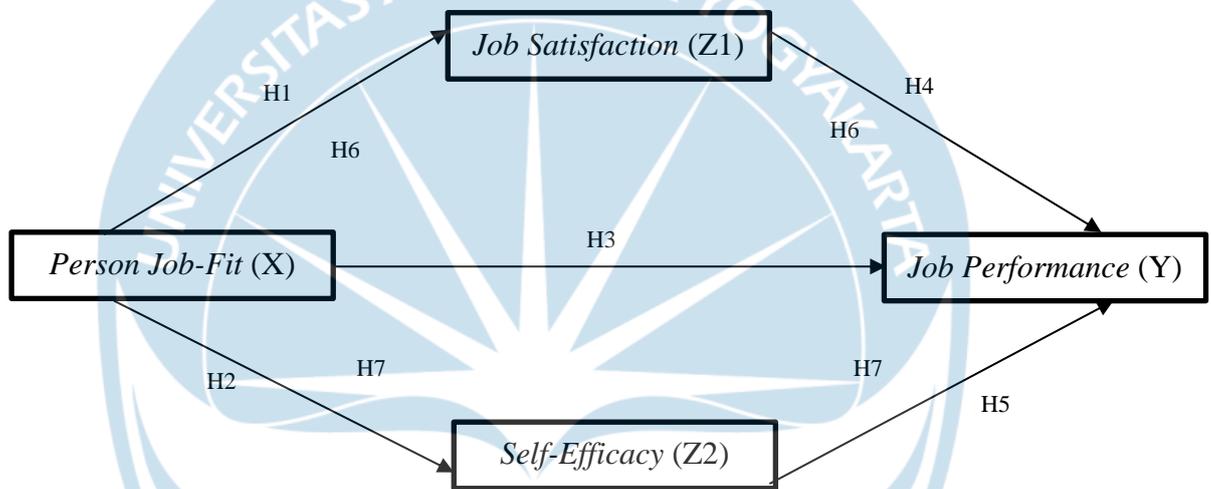
Keterkaitan *person-job fit* dengan *job performance* melalui *self-efficacy* merupakan kemampuan dan kesesuaian nilai-nilai individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan pedoman serta arahan organisasi, serta diharapkan dapat mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh keyakinan diri individu dalam melakukan pekerjaan pada lingkungannya.

Studi Choirunissa *et al.*, (2020), Song *et al.*, (2018), dan Peng & Mao (2014) mengemukakan jika *person-job fit* memiliki dampak positif signifikan terhadap *job performance* melalui *self-efficacy*. Hal ini menggambarkan bahwa *person-job fit* secara langsung berdampak terhadap *job performance* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan melalui perantara variabel *self-efficacy*. Berdasarkan pada hal tersebut, peneliti menduga adanya dampak *person-job fit* dengan *job*

*performance* melalui *self-efficacy*. Oleh karenanya, hipotesis ketujuh pada studi ini adalah:

**H7: *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *job performance* melalui *self-efficacy* secara positif**

## 2.7 Kerangka Penelitian



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

Sumber: Lee *et al.*, (2022)