

PERSON JOB FIT DAN KOMITMEN KARIR: PERAN KETERLIBATAN KERJA

Noerchoidah¹, Tri Ariprowo², Nurdina³, Nida Alfia⁴
^{1,2,3,4} Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

ABSTRACT

Organizations try to determine individuals who match their values and goals. This study explores a person's job fit's impact on career commitment by mediating work involvement. Data collection was carried out through a structured questionnaire. The population consists of lecturers working in Surabaya's private higher education sector. Determination of the sample using purposive sampling with a total of 158 respondents. Questionnaires that have been collected and tabulated were analyzed using PLS. The results reveal that personal job fit positively and significantly affects work involvement and career commitment. Work involvement has a positive and significant effect on career commitment. Work involvement mediates the relationship between personal job fit and career commitment. This research has implications for all institutions that wish to improve their employees' person-organizational fit and commitment. This implication helps institutions to take special initiatives to increase personal job fit for their lecturers, which in turn will increase the level of commitment of their lecturers to remain in their institutions.

Keywords : personjob fit; work involvement; career commitment

Correspondence to : noerchoidah@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Organisasi mencoba menentukan individu yang sesuai dengan nilai dan tujuannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi dampak person job fit pada komitmen karir dengan mediasi keterlibatan kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur. Populasi terdiri dari para dosen yang bekerja di sektor pendidikan tinggi swasta di Surabaya. Penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah 158 responden. Kuesioner yang telah terkumpul dan ditabulasikan dianalisis menggunakan PLS. Hasilnya mengungkapkan bahwa personal job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dan komitmen karir. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara personal job fit dan komitmen karir. Penelitian ini memberikan implikasi bagi semua institusi yang ingin meningkatkan person-organization fit dan komitmen karyawannya. Implikasi ini membantu institusi untuk mengambil inisiatif khusus untuk meningkatkan person job fit bagi para dosennya, yang selanjutnya akan meningkatkan tingkat komitmen dosennya untuk tetap bertahan di institusinya.

Kata Kunci : person job fit; keterlibatan kerja; komitmen karir

Riwayat Artikel:

Received : 14 Desember 2022

Revised : 26 Januari 2023

Accepted : 30 Januari 2023

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor terpenting karena mampu membentuk masa depan bangsa. Pendidikan adalah alat yang sangat penting bagi siapa saja untuk sukses dalam hidup. Pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan memungkinkan setiap individu untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Institusi pendidikan berada dalam bisnis pengetahuan karena terlibat dalam penciptaan pengetahuan dan penyebaran serta pembelajarannya (Faradillah et al., 2020). Nilai pengelolaan pengetahuan terkait langsung dengan keefektifan pengetahuan yang dikelola membantu mahasiswa menghadapi situasi saat ini dan secara efektif memvisualisasikan dan menciptakan masa depan mereka.

Sektor pendidikan sebagian besar didasarkan pada pengetahuan dosen, keterampilan, kompetensi, kemampuan komunikasi dan pengalaman mengajar yang dapat menghasilkan tenaga berkemampuan tinggi serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara (Noerchoidah et al., 2022). Oleh karenanya, perguruan tinggi perlu meningkatkan mutu dan kinerjanya untuk mengatasi tantangan yang semakin kompleks.

Dosen salah satu faktor penting yang mempengaruhi dalam pengembangan suatu perguruan tinggi. Keberhasilan suatu perguruan tinggi sangat dipengaruhi kualitas dosen beserta hasil riset keilmuan maupun pengembangan keilmuan. Pengembangan dosen khususnya karir memerlukan perencanaan yang sistematis sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Organisasi pendidikan tinggi telah mengakui pentingnya dosen yang baik. Keberhasilan mereka bergantung pada kemampuan mereka untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan dosen berbakat. Perguruan tinggi memiliki masalah pergantian dosen (Pashandi et al., 2013). Ketidaksesuaian antara tujuan, nilai dan tuntutan dosen dan lembaga dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya komitmen dan pergantian yang lebih tinggi (Noerchoidah, 2020).

Banyak organisasi yang menggunakan proses seleksi konvensional yang berkaitan dengan orientasi kerja membutuhkan pengetahuan tentang perilaku peran telah menggantikan proses ini dengan model *person-environment theory* yaitu mempekerjakan dan memilih individu dengan karakteristik dan atribut yang memungkinkan mereka menyesuaikan diri dengan organisasi. Individu yang mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan kerjanya memiliki hasil yang signifikan (misalnya, kinerja, produktivitas, stres, kepuasan, perputaran, dan komitmen organisasi). Kesesuaian yang lebih baik terkait dengan hasil yang unggul (Gander et al., 2020). Individu tertarik pada organisasi yang dapat membantu untuk mencapai tujuan mereka (Van Vianen, 2018).

Sektor pendidikan tinggi tidak hanya membutuhkan dosen yang berpengetahuan tetapi juga membutuhkan dosen yang berkomitmen terhadap organisasi dan memiliki tujuan dan nilai yang sesuai dengan organisasi tempat bekerja (Janetius et al., 2016). Oleh karena dosen adalah pemangku kepentingan terpenting dalam keseluruhan pendidikan tinggi, maka sektor pendidikan membutuhkan dosen yang sesuai dengan pekerjaan atau tugasnya.

Van Vianen (2018) mengidentifikasi lima pendekatan untuk *person-environment theory* yang meliputi *person organizational fit*, pekerjaan, vokasi, kelompok dan supervisor. Penelitian ini berfokus pada *person-job fit* karena penggunaannya dalam pemilihan personel dan dampaknya terhadap komitmen karir, khususnya di sektor pendidikan. *Person job fit* adalah tingkat keselarasan antara kemampuan individu dan pekerjaan (Priyadarshi & Premchandran, 2018). Individu yang memiliki kesesuaian dengan kemampuan tugas tertentu maka lebih merasa nyaman dalam melakukan tugas tersebut dan lebih terlibat dalam organisasinya. *Person job fit* menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena individu merasa sangat terlibat dalam suatu pekerjaan ketika pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan utama mereka (Ćulibrk et al., 2018). Oleh karena itu, semakin karakteristik

pekerjaan dan situasi kerja memenuhi kebutuhan psikologis individu, semakin mereka mengidentifikasi dan terlibat dalam pekerjaannya.

Individu yang merasa pekerjaannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhannya sendiri, sangat terlibat dan terikat secara psikologis dengan pekerjaannya (Rahmadani & Sebayang, 2017). Selain itu, individu terlibat dalam perilaku *extrarole* berdasarkan tingkat keterikatan yang dirasakan terhadap pekerjaannya (Noerchoidah et al., 2022). Karyawan yang terikat secara psikologis bertahan dengan organisasi karena mereka benar-benar merasa senang saat bekerja. Keterlibatan kerja dan melakukan dengan baik merupakan pusat kemajuan karir seseorang (Noerchoidah & Indriyani, 2022).

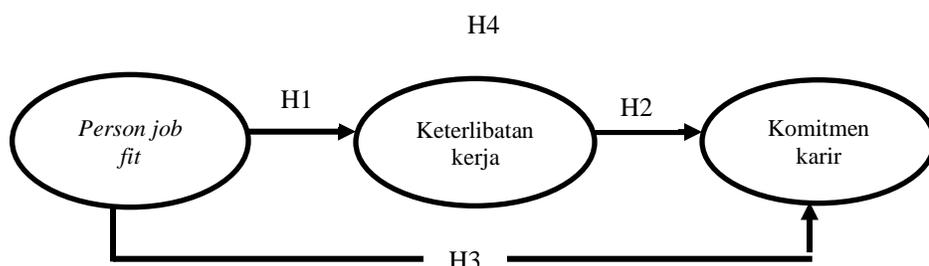
Ahmed (2017) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja mengarah pada komitmen karir. Komitmen karir merupakan sikap untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh individu dalam hal pengembangan diri yang mencerminkan komitmen individu terhadap tujuannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi juga akan lebih berkomitmen terhadap kariernya (Ahmed, 2017).

Penelitian terdahulu oleh Dari & Permana (2018) membahas tentang *personal*

job fit dan keterlibatan kerja dengan mediator motivasi intrinsik pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk's Surabaya. Sirén et al. (2021) menjelaskan tentang *personal job fit* pada keterlibatan kerja dengan moderasi orientasi tujuan pada akademik pendidikan di Finlandia. Penelitian Deniz et al. (2015) mengenai *personal job fit* pada job stres dengan moderasi personal organisation fit pada perusahaan di Turki. Beberapa peneliti lainnya telah mengungkapkan pengaruh langsung faktor *person job fit* terhadap komitmen kerja (Suifan, 2015; Therasa & Vijayabanu, 2016) namun tinjauan literatur mengungkapkan masih kurangnya penelitian tentang keterlibatan kerja sebagai mediator antara *person job fit* dan komitmen karir.

Penelitian saat ini menindaklanjuti dari penelitian sebelumnya dan memberikan gambaran yang berbeda terkait bagaimana *personal job fit* mampu menciptakan komitmen karir dengan mediasi keterlibatan kerja di sektor pendidikan. Tujuan penelitian ini menguji pengaruh *person job fit* terhadap komitmen karir melalui keterlibatan kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya.

Kerangka konseptual menunjukkan hubungan antar variabel untuk menggambarkan model penelitian seperti pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar .1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesisi penelitian ini sebagai berikut:

H1: *Person job fit* berpengaruh signifikan pada keterlibatan kerja

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen karir

H3: *Person job fit* berpengaruh signifikan pada komitmen karir

H4: Keterlibatan kerja memediasi pada *Person job fit* dan komitmen karir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat empiris dan desain penelitian menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen yang berada di perguruan tinggi swasta di wilayah Surabaya. Metode *purposive sampling* digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner secara *online* dan *offline*. Penentuan banyaknya sampel didasarkan dari (Hair et al., 2019) yaitu 5-10 kali jumlah indikator, sehingga dapat diketahui $5 \times 21 = 105$ merupakan jumlah minimal sampel. Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 158 dengan maksud semakin banyak sampel yang digunakan maka informasi semakin akurat bisa didapatkan. Data yang terkumpul selanjutnya ditabulasikan dan dianalisis menggunakan program PLS. Hanya dosen yang memiliki pengalaman lebih dari satu tahun ke atas yang diberi kuesioner untuk dipelajari kesesuaiannya dengan pekerjaan.

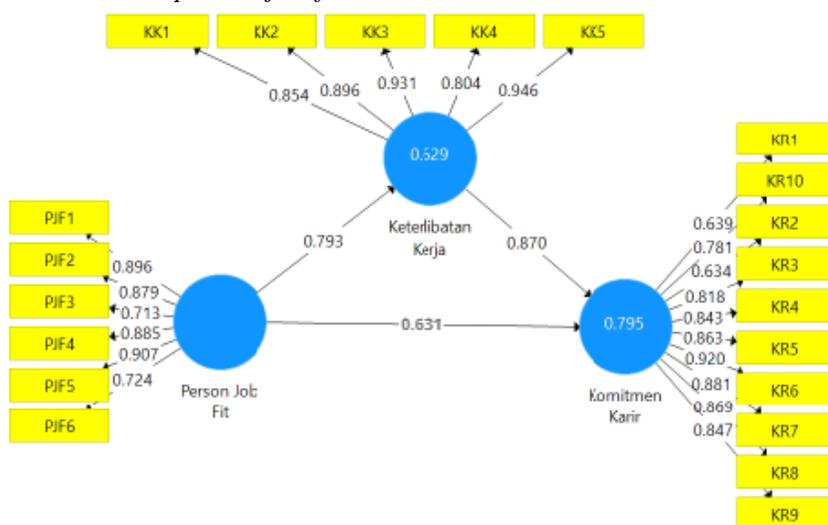
Pengukuran penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin mulai dari "sangat setuju" (5) hingga "sangat tidak setuju" (1) telah digunakan dalam pengumpulan data. Alat ukur *person job fit*

mengadopsi dari Huang et al. (2019) sebanyak 6 item (Item sampel yaitu: "Saya adalah tipe orang yang tepat untuk pekerjaan ini". Keterlibatan kerja telah diukur melalui 5 item dari (Lartey & Randall, 2021). Item sampel meliputi, "Saya terlibat dalam pekerjaan saya". Selanjutnya, pengukuran komitmen karir sebanyak 10 item dari telah digunakan untuk mengukur komitmen karir. Item sampel termasuk, "Saya telah merencanakan karir saya dengan baik".

HASIL PENELITIAN

Outer Model

Tahap *outer model* menyajikan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dengan menggunakan parameter *loading factor* > 0.7 , namun nilai > 0.6 masih dianggap mencukupi dan dapat diterima (Hair et al., 2019). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diharapkan > 0.5 . Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan mengamati *cronbach alpha* > 0.7 dan nilai *Composite Reliability* (CR) > 0.7 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Berikut hasil *outer model* disajikan pada Gambar 2.



Sumber: Data diolah PLS, 2022

Gambar. 2
 Hasil Outer Model

Pada Gambar 2 menampilkan hasil bahwa indikator pada semua konstruk personal job fit, keterlibatan kerja, dan komitmen karir memiliki nilai *loading factor* > 0.6, dan nilai AVE > 0.5 (Tabel 1) sehingga disimpulkan semua indikator valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0.7 sehingga semua variabel reliabel, tersaji dalam Tabel 1.

TABEL 1. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability (CR)
Person Job Fit	0.914	0.703	0.934
Keterlibatan Kerja	0.932	0.788	0.949
Komitmen Karir	0.942	0.664	0.951

Sumber: Data diolah PLS, 2022

Inner Model

Inner Model berguna untuk mengetahui kesesuaian hubungan antara variabel bebas

dengan variabel terikat. *Inner model* disajikan pada Tabel 2, yaitu *R Square* (R^2).

TABEL 2. Hasil *R Square* (R^2)

Variabel	<i>R Square</i> (R^2)
Keterlibatan Kerja	0.629
Komitmen Karir	0.795

Sumber: Data diolah PLS, 2022

R Square (R^2) untuk *person job fit* pada keterlibatan kerja sebesar 0,629. Hal ini menjelaskan bahwa sebesar 62,9% keterlibatan kerja dipengaruhi *person job fit* dan 37,5% dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya, komitmen karir dipengaruhi *person job fit* sebesar 0,795 atau 79,5% dan sebanyak 20,5% merupakan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Setelah melaksanakan tahap *outer model* dan *inner model* maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan *software* PLS. Berikut *output* PLS pengaruh langsung dan tidak langsung yang disajikan pada Tabel 3.

TABEL 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hipotesis	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic	P value	Keterangan
H1	Person Job Fit → Keterlibatan Kerja	0.793	0.049	16.084	0.000	Diterima
H2	Keterlibatan Kerja → Komitmen Karir	0.870	0.056	15.592	0.000	Diterima
H3	Person Job Fit → Komitmen Karir	0.631	0.052	14.677	0.000	Diterima
H4	Person Job Fit → Keterlibatan Kerja → Komitmen karir	0.690	0.069	10.026	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah PLS, 2022

Pada Tabel 3 terdapat hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa semua hipotesis H1, H2, H3, dan H4 diterima.

PEMBAHASAN

Person Job Fit Berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja

Penelitian ini memberikan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan *person job fit* terhadap keterlibatan kerja dosen pada

perguruan Tinggi Swasta di Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil *original sample* 0.793, t statistik 16.084 > t tabel 1.96, dan p value (0.000) < 0.05. Dengan demikian H1 yang menyatakan *person job fit* berpengaruh signifikan pada keterlibatan kerja diterima. Hal ini bermakna semakin *person job fit* maka keterlibatan kerja dosen juga semakin tinggi. Dosen yang merasakan adanya kesesuaian dengan tugas yang dilakukan di tempat kerjanya lebih cenderung merasakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan

lebih terlibat dalam institusinya. Pendidikan adalah alat yang sangat penting bagi siapa saja untuk sukses dalam hidup. Pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan memungkinkan setiap dosen untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Institusi pendidikan berada dalam bisnis pengetahuan karena dosen terlibat dalam penciptaan pengetahuan dan penyebaran serta pembelajarannya. Dosen dengan kualifikasi pendidikan dan memiliki kualifikasi akademik yang baik menginginkan untuk menyalurkan dan menyebarkan pengetahuan yang dimiliki melalui Tridharma perguruan tinggi melalui pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. *Person job fit* antara dosen dan pekerjaannya dapat menghasilkan sikap dan perilaku yang positif. *Person job fit* menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena dosen merasa sangat terlibat dalam suatu pekerjaan ketika pekerjaan yang dilakukannya memenuhi kebutuhan utama mereka. Karakteristik pekerjaan dan situasi kerja memenuhi kebutuhan psikologis dosen yang membantu untuk lebih terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan. Dosen yang cocok dengan pekerjaannya, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang penting untuk mencapai tugas mereka yang mengarah pada pengakuan dan rasa hormat dari para pemimpin dan dukungan pengorganisasian diri dan otonomi tempat kerja yang lebih besar. Oleh karena itu, semakin karakteristik pekerjaan dan situasi kerja memenuhi kebutuhan psikologis dosen, semakin mereka mengidentifikasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian Memon et al. (2018) memiliki pandangan bahwa keterlibatan kerja meningkat ketika keterampilan, kemampuan, kebutuhan, dan keinginan individu sejalan dengan organisasi.

Hasil penelitian ini dikuatkan oleh (Fajri et al., 2019) menemukan bahwa *person job fit* sangat terkait dengan keterlibatan kerja. Selaras dengan hasil temuan Rahmadani & Sebayang (2017) bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhannya sendiri, sangat terlibat dan terikat secara psikologis dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karir

Hasil empiris membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen karir dosen pada perguruan tinggi swasta di Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil *original sample* 0.870, t statistik $15.592 > t$ tabel 1.96, dan p value $(0.000) < 0.05$. Dengan demikian H_2 yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen karir dosen pada perguruan tinggi swasta di Surabaya diterima. Hal ini dapat dijelaskan semakin tinggi keterlibatan kerja maka komitmen karir akan semakin tinggi pada dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya. Dosen yang terikat secara psikologis bertahan dengan institusinya karena mereka benar-benar merasa senang saat bekerja. Dosen secara pribadi mengidentifikasi dengan pekerjaannya yang mengarah ke keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dosen yang terikat secara psikologis, meningkatkan produktivitas dan efektivitas institusi sehingga berkontribusi pada keunggulan kompetitif. Keterlibatan dosen yang tinggi dalam pelaksanaan kegiatan Tridharma perguruan tinggi berusaha untuk dapat mencapai karir yang diharapkan. Dosen dalam melaksanakan pengajaran memerlukan keahlian terkait melaksanakan pembelajaran yang baik agar ilmu yang diberikan ke mahasiswa dapat diberikan dengan baik. Pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada dosen didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan.

Keterlibatan dosen dalam suatu pekerjaan dengan harapan rasional bahwa hal itu akan menghasilkan hasil karir yang sukses. Komitmen terhadap karir merupakan keterlibatan yang berhubungan dengan aspek interpersonal pekerjaan. Dosen yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen karir yang tinggi yang membuat karyawan secara psikologis lebih terikat dengan organisasi. Keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen karir secara langsung karena meningkatkan kemampuan seseorang untuk menerima setiap tantangan pekerjaan. Dosen yang merasa bahwa kemampuannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, lebih terlibat dalam pekerjaan yang

pada gilirannya meningkatkan komitmen terhadap karirnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Joo & Lee (2017) dan Ahmed (2017) menemukan bahwa ada hubungan positif antara keterlibatan kerja dan komitmen karir.

Person Job Fit berpengaruh terhadap Komitmen Karir

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *personal job fit* terhadap komitmen karir dosen pada perguruan tinggi swasta di Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil *original sample* 0.631, t statistik $14.677 > t$ tabel 1.96, dan p value $(0.000) < 0.05$ sehingga H_3 diterima. *Person job fit* terkait dengan kepuasan kerja dan bagaimana kepuasan kerja ini mengarah pada komitmen karir jangka panjang. *Person job fit* yang lebih tinggi menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan dosen memberikan upaya ekstra terhadap pekerjaannya sehingga meningkatkan komitmen karirnya. Dosen yang merasakan potensi pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhannya akan sangat terlibat dalam pekerjaannya, dan sikap positif terhadap pekerjaan yang menghasilkan keterikatan psikologis dengan pekerjaan dan institusinya. *Person job fit* membantu dosen untuk beradaptasi dalam institusi yang membantu mengidentifikasi kompetensi dosen yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang meningkatkan komitmen karirnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Jyoti et al. (2021) menemukan adanya pengaruh *person job fit* terhadap komitmen karir pada sektor pendidikan tinggi di India Utara.

Keterlibatan Kerja Memediasi Person Job Fit dan Komitmen Karir

Hasil penelitian menemukan keterlibatan kerja mampu memediasi *person job fit* dan komitmen karir dosen pada perguruan tinggi swasta di Surabaya yang dibuktikan dengan hasil *original sample* 0.690, t statistik $10.026 > t$ tabel 1.96, dan p value $(0.000) < 0.05$ sehingga hipotesis H_4 diterima. Hasil tersebut dapat dijelaskan ketika dosen cocok dengan pekerjaannya, maka akan mengembangkan identifikasi

psikologis dan komitmen terhadapnya yang pada akhirnya memengaruhi motivasi dan usahanya menuju dorongan pertumbuhan karier dalam institusinya. Dosen yang menemukan kecocokan yang baik antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dengan tuntutan pekerjaannya maka akan berkomitmen terhadap organisasi dan suka bekerja untuk kepentingan institusinya. *Person job fit* yang lebih tinggi menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan dosen memberikan upaya ekstra terhadap keterlibatan kerja sehingga meningkatkan komitmen karirnya.

Hasil temuan pengaruh secara langsung *person job fit* terhadap komitmen karir sebesar 0.631, sedangkan pengaruh tidak langsung *person job fit* terhadap komitmen karir dengan mediasi keterlibatan kerja sebesar 0.690. Dengan demikian keterlibatan kerja mampu berperan sebagai parsial mediasi.

SIMPULAN

Penelitian ini secara empiris menguji peran mediasi keterlibatan kerja pada *personal job fit* dan komitmen karir pada dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa *personal job fit* berpengaruh positif dan signifikan pada keterlibatan kerja maupun pada komitmen karir pada dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya. Selain itu, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir. Lebih lanjut, keterlibatan kerja berperan memediasi *personal job fit* terhadap komitmen karir.

Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi institusi pendidikan tinggi supaya berusaha meningkatkan keterlibatan kerja dan tingkat komitmen para dosen untuk mengembangkan perilaku berbagi pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen perguruan tinggi harus memberikan dukungan organisasi dalam program orientasi, lokakarya, seminar dan konferensi dari waktu ke waktu membantu dosen untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Manajemen juga harus memperhatikan pertumbuhan karir dosen dan merencanakan program pelatihan bagi dosen.

Hal ini akan menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan *personal job fit* yang lebih baik. Selain itu keterlibatan kerja diperlukan untuk berpartisipasi aktif dosen dalam hal penyelesaian tugas dan pemenuhan tujuan institusi, oleh karena pihak manajemen harus merancang pekerjaan dan mengembangkan *locus of control* dan etos kerja yang lebih tinggi untuk memotivasi dosen mencapai tujuan institusi.

Penelitian ini tidak lepas dari adanya keterbatasan. Penelitian ini terbatas pada perguruan tinggi swasta saja. Kedepannya, hubungan yang sama dapat dipelajari di sektor industri lain untuk generalisasi. Unsur subjektivitas mungkin belum diperiksa sepenuhnya karena dosen telah menanggapi berdasarkan pengalaman dan persepsinya sendiri mengenai item dalam kuesioner. Data penelitian diambil pada titik waktu tertentu, yang bersifat *cross sectional*. Untuk penelitian selanjutnya, pengamatan berulang dari variabel yang sama dalam jangka waktu yang lama perlu dilakukan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *person job fit*. Oleh karena itu, penelitian di masa depan dapat dilakukan dengan menggunakan *person group fit* dan *person person fit*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 00–00. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-06-2017-0038>
- Ćulibrk, J., DeliĆ, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.0132>
- Dari, D.U. and Permana, I. B. G. . (2018). The effect of person–job fit to job involvement with intrinsic motivation as intervening variable. *The 2018 International Conference of Organizational Innovation, KnE Social Sciences*.
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertoşun, Ö. G. (2015). Linking Person–job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person–organization Fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.107>
- Fajri, N., Haryadi, & Darmawati, D. (2019). Person–job fit on turnover intention : Mediated employee engagement. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019*, 5(1), 320–327.
- Faradillah, F., Ermatita, E., & RINI, D. P. (2020). *Knowledge Management Barriers in Higher Education: Strategic Issues at Private University*. 172(Siconian 2019), 189–193. <https://doi.org/10.2991/aisr.k.200424.027>
- Gander, F., Hofmann, J., & Ruch, W. (2020). Character Strengths: Person–Environment Fit and Relationships With Job and Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01582>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8 Th). Cengage Learning, EMEA, Hampshire, UK.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8 th Editi). Cengage Learning, EMEA, Hampshire, UK.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling-based discrete

- choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1), 115–142. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0072-4>
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Janetius, S. T., Padmanabhan, R., & TC, M. (2016). Engaged Employees in Institutes of Higher Education. *International Journal of Advanced Research*, 4(11), 308–312. <https://doi.org/10.21474/ijar01/2084>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Jyoti, J., Sharma, P., Kour, S., & Kour, H. (2021). 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>
- Lartey, F. M., & Randall, P. M. (2021). Indicators of Computer-Mediated Communication Affecting Remote Employee Engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(01), 82–92. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.91006>
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 285–298. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0232>
- Noerchoidah, Aripriabowo, T., & Nurdina. (2022). Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1026–1036.
- Noerchoidah, N. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(2), 290. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p12>
- Noerchoidah, N., & Indriyani, R. (2022). Hasil Work Engagement dari Work Life Balance karyawan: Peran Mediasi Job Crafting. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 264. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4265>
- Noerchoidah, Nurdina, & Aripriabowo, T. (2022). Orientasi Pembelajaran Dan Perilaku Kerja Inovatif (Peran Efikasi Diri Kreatif Pada UKM). *Jurnal Manajerial*, 09(1), 16–33.
- Pashandi, M. A., Hooman, A., & Khanmohammadi, M. (2013). *The impact of HR practices on Lecturers' Turnover Intention: A study of educational industry in Malaysia*. 4(9), 958–967.
- Priyadarshi, P., & Premchandran, R. (2018). Job characteristics, job resources and work-related outcomes: role of person-organisation fit. *Evidence-Based HRM*, 6(2), 118–136. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2017-0022>
- Rahmadani, V. G., & Sebayang, I. R. (2017). The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement Among Policemen in Sumatera Utara. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(1), 45–51.

<https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.41.1006>

Sirén, C., Thorgren, S., & Järlström, M. (2021). Self-directed career management and mobility: the risk of lock-in effects from person–job fit. *International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1368–1389.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1523214>

Suifan, T. S. (2015). The Effect of Human Resources Practices on Organizational Commitment: A Jordanian Study. *Journal of Management Research*, 7(4), 222. <https://doi.org/10.5296/jmr.v7i4.7972>

Therasa, C., & Vijayabanu, C. (2016). Person - job fit and the work commitment of IT Personnel. *Journal of Human Growth and Development*, 26(2), 218–227.

<https://doi.org/10.7322/jhgd.119277>

Van Vianen, A. E. M. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(January), 75–101.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>