

Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada *Salesperson Mobil*

The Influence of Person-Job Fit on Organizational Commitment among Car Salesperson

Agun Sesar¹, Resekiani Mas Bakar^{2*}, Abd. Rahmat³, Ismarli Muis⁴, Hilwa Anwar⁵

¹²³⁴⁵ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 January 2026

Revised 05 February 2026

Accepted 10 February 2026

Available online 25 February 2026

Keywords:

Person-job fit, Komitmen Organisasi, Salesperson

Keywords :

Person-job fit, Organizational Commitment, Salesperson



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Organizational commitment refers to employees' involvement, trust, and loyalty toward the organization, and it plays a key role in employee retention and improving company performance. This study aims to examine the influence of person-job fit—the compatibility between an individual and their job—on organizational commitment among car salespersons. Using a quantitative method with simple regression linear analysis and accidental sampling, data were collected from 140 respondents through the person-job fit scale translated by Astuti and Amir (2023) from Lauver and Kristof-Brown (2001), and the organizational commitment scale by Mowday, Porter, and Steers (1979), adapted by Rahmat, Bakar, and Anwar (2022). The results of simple linear regression show that person-job fit has a positive and significant effect on organizational commitment ($R^2 = 0.138$; $\beta = 0.371$; $F = 22.026$; $p < 0.001$), indicating that the higher the person-job fit, the stronger the organizational commitment among salespersons. These findings suggest that companies should emphasize the recruitment process to enhance person-job fit, thereby increasing employee loyalty and productivity.

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan keterlibatan, kepercayaan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat dijadikan salah satu faktor dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person-job fit (kecocokan individu dengan pekerjaan) terhadap komitmen organisasi pada salesperson mobil. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan teknik accidental sampling terhadap 140 responden. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala person-job fit yang ditranslasi oleh Astuti dan Amir (2023) dari alat ukur Lauver dan Kristof-Brown (2001) dan skala komitmen organisasi dari Mowday, Porter, dan Steers (1979) oleh Rahmat, Bakar, dan Anwar (2022). Analisis regresi linear sederhana menunjukkan Person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($R^2 = 0,138$; $\beta = 0,371$; $F=22,026$; $p < 0.001$). Makin tinggi Person-job fit, maka makin tinggi komitmen organisasi pada salesperson. Implikasi penelitian ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk memperhatikan proses rekrutmen untuk memaksimalkan person-job fit guna meningkatkan loyalitas dan produktivitas pada salesperson.

PENDAHULUAN

Karyawan berperan sebagai elemen penting dalam sumber daya perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja kepada perusahaan yang memperoleh balas jasa sesuai perjanjian. Karyawan menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan adalah aset terpenting dari perusahaan (Suharno, 2013). Karyawan yang berkualitas dapat memberikan performa terbaik bagi perusahaan (Hariyadi, 2019).

Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi adalah mempertahankan kualitas komitmen karyawan. Komitmen terhadap organisasi mencakup sejauh mana anggota menganggap bagian dari organisasi, seberapa kuat keinginan untuk berada dalam organisasi, dan sejauh mana anggota menerima nilai dan tujuan

*Corresponding Author

Email: resekiani_masbakar@unm.ac.id, agungsesar.17@gmail.com

dalam organisasi (Ardi & Sudarma, 2015). Sikap karyawan berkomitmen tinggi berbeda dibandingkan karyawan yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi membawa produktivitas yang lebih baik, performa kerja tinggi, tingkat absen yang rendah (Luthans, Youssef & Avolio, 2006). Karyawan yang berkomitmen rendah tidak akan menunjukkan kinerja yang terbaik pada perusahaan atau dengan mudahnya keluar dari organisasi (Riady, 2003). Komitmen organisasi merupakan bagian dari prediktor kuat dalam mempertahankan karyawan (Harahap, 2016). Komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap *turnover intention* (Nasution, 2017; Abdurahim, Anisah & Dewi, 2017). Pristayati dan Adnyani (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan pada karyawan, komitmen yang tinggi pada karyawan menunjukkan performa yang tinggi.

Mowday, Porter dan Steers (1982) mengemukakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi berarti mengidentifikasi diri yang kuat, dapat menyesuaikan dengan sistem nilai, loyal terhadap organisasi, dan bekerja dengan profesional. Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai keadaan yang dirasakan individu terhadap organisasi dan derajat pekerja untuk mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi. Cohen (1992) menyatakan bahwa kondisi internal yang dirasakan individu dalam melakukan sesuatu atau mencapai target yang terkonsep sebagai sikap yang merefleksikan *attachment*, *identification*, maupun *loyalty* dapat disebut sebagai komitmen organisasi. Safitri dan Agustin (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada seluruh ruang lingkup organisasi seperti tingkatan *turnover* dan loyalitas. Komitmen organisasi dapat berdampak terhadap loyalitas pada karyawan (Paramourine, 2020).

Komitmen organisasi dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam perusahaan. Salah satu posisi karyawan dalam perusahaan adalah *salesperson*. *Salesperson* berperan sebagai posisi yang menunjang pendapatan perusahaan yang berinteraksi secara langsung dengan pelanggan. *Salesperson* adalah posisi penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan keuntungan finansial (Saragi & Sragih, 2018). Peran *salesperson* membantu perusahaan dalam mencapai keuntungan yang optimal sehingga perusahaan membutuhkan individu yang berkompeten dan berkomitmen dalam mencapai performa terbaik (Hariyadi & Soamole, 2019). *Salesperson* dalam sebuah perusahaan memiliki berbagai fungsi yaitu mencari pelanggan baru, menjual produk, membangun hubungan jangka panjang, memberikan solusi, menyediakan pelayanan, membantu *reseller*, dan menyediakan informasi pasar kepada perusahaan (Futrell, 2006).

Salesperson memiliki tanggungjawab untuk mencapai target penjualan. Tuntutan dalam mendatangkan keuntungan yang besar bagi perusahaan menjadi beban yang besar yang ditanggung oleh *salesperson* sehingga harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik. Rentz, Shepherd, Tashchian, Dabholkar dan Ladd (2014) mengemukakan bahwa *salesperson* dalam menjalankan tugas membutuhkan kemampuan yaitu *interpersonal competent* yang mencakup pengetahuan terkait bagaimana menanggulangi permasalahan seperti kemampuan mendengarkan, berempati, optimis, dan observasi, *salesmanship skill* yang mencakup kemampuan merencanakan proses presentasi penjualan yang baik dan mengakhiri penjualan, seperti kemampuan adaptasi, negosiasi, konsultatif, serta *technical competent* yang mencakup pengetahuan mengenai keistimewaan dan manfaat dari produk seperti pengetahuan terkait kelebihan produk, pengetahuan terkait pelanggan, dan membangun hubungan dengan pelanggan.

Salesperson memegang peranan dalam mencapai keuntungan yang optimal pada perusahaan sehingga membutuhkan karakter yang kompeten dan berkomitmen dalam mencapai performa terbaik (Hariyadi & Soamole, 2019). Perusahaan akan sangat bergantung terhadap

salesperson yang berinteraksi langsung dengan pembeli sehingga memiliki tuntutan yang lebih besar dibandingkan karyawan dengan posisi lain (Budi, 2012). Berdasarkan data hasil wawancara pada tanggal 14 November 2022 dari karyawan divisi HRD (*Human Resource Development*) pada perusahaan X yang bergerak di bidang otomotif menyebutkan bahwa permasalahan dalam perusahaan pada *salesperson* adalah kurang tercapainya target dari perusahaan yang disebabkan frekuensi keluar masuk karyawan yang tinggi, tingkat absen yang tinggi, kurang berdedikasi terhadap pekerjaan, dan gairah bekerja yang rendah. Perilaku tersebut menunjukkan ciri-ciri dari perilaku komitmen yang rendah ([Chelliah, Sundarapandiyam, & Vinoth, 2015](#)).

Peneliti kemudian melakukan pengambilan data awal pada tanggal 14 – 28 November 2022 menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan aspek dari komitmen organisasi dari teori dari Mowday, Porter, dan Steers (1979) terhadap 23 *salesperson* yang memiliki pilihan jawaban “Ya” atau “Tidak”. Hasil pengambilan data awal ditemukan bahwa sebanyak 7 responden (30,4%) menyatakan bahwa merasa senang untuk menghabiskan sisa karir di tempat bekerja saat ini. Sebanyak 8 responden (34,8%) menyatakan bahwa tidak merasa nyaman untuk mendiskusikan tempat bekerja saat ini dengan orang luar. Sebanyak 16 responden (69,6%) menyatakan bahwa tidak merasakan bahwa masalah yang ada di organisasi bekerja adalah masa diri sendiri. Sebanyak 14 responden (60,9%) menyatakan bahwa mudah untuk mulai dapat bekerja untuk instansi lain. Sebanyak 10 responden (56,5%) menyatakan bahwa merasa tidak menjadi anggota di tempat yang saat ini bekerja. Sebanyak 12 responden (52,2%) menyatakan bahwa tidak memiliki ikatan emosional dengan tempat yang saat ini bekerja. Sebanyak 13 responden (56,5%) menyatakan bahwa tempat bekerja saat ini tidak memiliki arti penting pada tempat bekerja saat ini. Sebanyak 13 responden (56,5%) menyatakan bahwa tidak mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap tempat bekerja saat ini. Sebanyak 16 responden (69,6%) menyatakan bahwa hidup merasa tidak merasa terganggu meskipun memutuskan untuk meninggalkan tempat bekerja saat ini. Sebanyak 21 responden (91,3%) menyatakan bahwa tidak terlalu rugi bagi tempat bekerja saat ini. Sebanyak 5 responden (21,7%) menyatakan bahwa tempat bekerja saat ini adalah sebuah kebutuhan, lebih dari sekadar keinginan. Sebanyak 17 responden (73,9%) menyatakan bahwa tidak merasakan memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan tempat bekerja saat ini.

Sebanyak 12 responden (52,2%) menyatakan bahwa tidak merasakan konsekuensi serius dari meninggalkan tempat bekerja saat ini karena sedikitnya pilihan pekerjaan. Sebanyak 15 responden (65,2%) menyatakan bahwa tidak memiliki alasan utama bekerja saat ini karena tempat lain tidak mungkin memberikan hal yang dapat didapatkan dari tempat bekerja saat ini. Sebanyak 13 responden (56,5%) menyatakan bahwa dewasa ini orang sering pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Sebanyak 15 responden (65,2%) menyatakan bahwa tidak selalu harus setia pada organisasi. Sebanyak 19 responden (82,6%) menyatakan bahwa pindah ke tempat bekerja yang lain bukanlah tindakan yang melanggar etika kerja. Sebanyak 8 responden (34,8%) menyatakan bahwa tidak memiliki alasan utama untuk terus bekerja adalah tanggungjawab moral terhadap organisasi. Sebanyak 19 responden (82,6%) menyatakan bahwa tidak merasa bersalah ketika meninggalkan tempat bekerja saat ini jika mendapatkan tawaran yang lebih baik. Sebanyak 8 responden (34,8%) menyatakan bahwa tidak begitu percaya pada nilai kesetiaan pada organisasi. Berdasarkan data dari 23 responden yang terkumpul, sebanyak 95,6% *salesperson* tergolong komitmen sedang, dan 4,3% *salesperson* tergolong komitmen rendah.

Hasil pengumpulan data awal menghasilkan *salesperson* yang memiliki tingkat komitmen sedang yaitu sebanyak 22 responden (95,6%) dan tingkat komitmen yang rendah sebanyak 1

responden (4,3%). Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen pada *salesperson* berada pada tingkatan sedang dan rendah. Tingkat komitmen yang sedang dan rendah dapat berpengaruh terhadap status keanggotaan dan kinerja pada karyawan (Ginancar & Berliana, 2021). *Salesperson* yang berada pada kategori komitmen yang sedang akan cenderung menunjukkan kinerja yang memadai namun tidak secara optimal, hal ini disebabkan oleh motivasi untuk mencapai tujuan organisasi tidak seperti *salesperson* dengan komitmen yang tinggi (Suliman & Al-Junaibi, 2010). Komitmen yang sedang dapat menyebabkan *salesperson* hanya memenuhi ekspektasi minimum, insiatif yang kurang dalam meningkatkan kualitas kerja, dan kecenderungan untuk bertahan di organisasi tetapi tidak terlibat dalam upaya mencapai visi dari perusahaan.

Komitmen organisasi yang rendah dapat berdampak terhadap tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan (Safitri & Agustin, 2020; Paramourine, 2020; Caldwell, Chatman, dan O'Reailly, 1990; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Shore & Martin, 1989). Karyawan yang tergolong berkomitmen rendah tidak akan berupaya mencapai visi organisasi, mutu kerja rendah, serta tidak berkeinginan untuk terus menjadi anggota di organisasi (Allen & Meyer, 1990; Shaleh, 2018). Karyawan yang berkomitmen dapat berdampak terhadap loyalitas pada karyawan di sebuah perusahaan (Paramourine, 2020).

Faturrahman (2019) mengemukakan bahwa faktor yang berkontribusi pada komitmen organisasi adalah hal yang bersifat struktur, pekerjaan, pengalaman kerja, dan personal. Mowday, Porter, dan Steers (1979) mengembangkan alat ukur komitmen organisasi dalam satu dimensi yang mencakup ikatan psikologis antara karyawan dengan organisasi. Mowday, dkk (1979) membagi komitmen organisasi menjadi beberapa faktor, yaitu karakteristik peran, pengalaman kerja, dan karakteristik personal. Karakteristik peran merupakan konflik yang dialami oleh pekerjaan dan keluarga yang membentuk ambiguitas dalam pekerjaan. Misalnya konflik karyawan wanita muncul bersamaan saat menjalankan peran dalam memenuhi tanggungjawab sebagai keluarga dan melaksanakan tugas pekerjaan. Faktor kedua yaitu pengalaman kerja yaitu komitmen organisasi karyawan berkembang dan sejalan dengan pengalaman yang memuaskan karyawan karena mendapatkan nilai yang berharga dari organisasi. Pengalaman kerja meliputi rekan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, prestasi karyawan, serta keterlibatan aktif untuk berpartisipasi. Faktor ketiga yaitu karakteristik personal meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, maupun kepribadian. Karakteristik personal dari kepribadian dapat terlihat dari kecocokan, keinginan, maupun kemampuan pada individu.

Peneliti melakukan wawancara kepada responden sebanyak lima orang berinisial W, MA, AC, AS dan S. Peneliti mengajukan pertanyaan berdasarkan aspek dari variabel *person-job fit* yang dikembangkan oleh Lauver dan Kristof-Brown (2001) yang terdiri dari aspek kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, dan kesesuaian kepribadian/tempramen. Responden W, MA, AC, AS dan S menyatakan bahwa responden tidak memiliki gairah untuk bekerja dalam kesehariannya berdasarkan tugas yang disebabkan oleh adanya perasaan yang tidak cocok dengan tipe pekerjaan yang dikerjakan. Responden MA, AC, AS, dan T menjelaskan bahwa kurang memiliki dedikasi yang tinggi untuk pekerjaan yang dijalankan, perasaan malas untuk bekerja, kurang menjalankan tanggungjawab dengan baik. Pernyataan tersebut berakibat pada performa yang rendah oleh *salesperson*, loyalitas yang menurun, hingga dapat memicu terjadi *turnover* (Nasution, 2017; Abdurahim, Anisah & Dewi, 2017). Pernyataan dari hasil wawancara menunjukkan adanya indikasi permasalahan *person-job fit* pada *salesperson* yang terlihat dari respon kurang bergairah dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak berdedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, perasaan malas dan kurang menjalankan tanggungjawab dengan baik. Ciri-ciri tersebut selaras dengan kedua aspek dari *person-job fit* yaitu kesesuaian pekerjaan dengan

keterampilan, dan kesesuaian kepribadian/tempramen (Lauver & Kristof-Brown, 2001). Kristof-Brown, Zimmerman, dan Johnson (2005), *person-job fit* mengarah pada keselarasan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, kesesuaian antara kebutuhan individu dengan karakteristik pekerjaan. Ketidaksesuaian *person-job fit* dapat menyebabkan penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang memengaruhi kinerja yang meningkatkan risiko *turnover* (Rahma, Widawati, & Utami 2022).

Pernyataan dari responden terkait perilaku yang menunjukkan gairah bekerja yang rendah, tidak menunjukkan dedikasi yang tinggi, adanya perasaan malas, kurang menjalankan tanggungjawab dengan baik merupakan ciri-ciri dari komitmen organisasi (Chelliah, Sundarapandiyan, & Vinoth, 2015). Hal ini sesuai dengan temuan Lauver dan Kristof-Brown (2001), yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian individu dengan pekerjaan mengurangi keterlibatan psikologis terhadap organisasi. Perilaku tersebut sesuai dengan aspek yang mencakup variabel komitmen organisasi berdasarkan teori dari Mowday, Steers, Porter (1979) yakni karyawan berupaya dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dari organisasi, penerimaan terhadap tujuan dari organisasi, dan keinginan untuk setia pada organisasi.

Lauver dan Kristof-Brown (2001) mengemukakan bahwa kecocokan individu terhadap pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan termasuk dalam *person-job fit*. Ciri-ciri kondisi tersebut berkaitan dengan *person-job fit* yaitu adanya kecocokan individu terhadap pekerjaan, kemampuan, pengetahuan, kepuasan secara pribadi dan karakteristik pekerjaan dengan keinginan dari individu (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Kondisi ketidakcocokan *person-job fit* pada karyawan dapat berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan (Leng & Chin, 2016).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah *person-job fit*. *Person-job fit* berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi (Rahma, Widawati, & Utami, 2022; Anindita, 2019; Harefa dan Dirbawanto, 2024; Widodo, Sahono, Agustina, Suryokomono, dan Pareke, 2020). Karyawan yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan akan berdampak negatif terhadap komitmen organisasi yang dimiliki (Leng & Chin, 2016). Karyawan dengan tingkat *person-job fit* tinggi memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat (Bangun, Supartha & Subudi, 2017). Hamid dan Yahya (2011) menyatakan bahwa makin tinggi *person-job fit*, maka makin besar kemungkinan seorang karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, komitmen organisasi adalah hal yang penting dalam mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam sebuah perusahaan. Faktor komitmen organisasi berupa karakteristik peran, pengalaman kerja, maupun karakteristik personal, termasuk kesesuaian kebutuhan dan keinginan karyawan pada pekerjaan atau disebut sebagai *person-job fit*. Karyawan yang memiliki *person-job fit* rendah, maka berdampak terhadap tingkatan komitmen organisasi hingga memicu *turnover*. Hasil pengumpulan data awal yang dilakukan, tingkatan komitmen organisasi yang dalam kategori rendah dan sedang memicu komitmen organisasi rendah hingga memicu tingkat *turnover*. Namun, penelitian mengenai pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi, khususnya dalam konteks *salesperson*, masih terbatas. Oleh sebab itu, peneliti melaksanakan penelitian lebih lanjut terkait *person-job fit* terhadap komitmen organisasi pada *salesperson* mobil.

METODE

Desain dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi menggunakan teknik pengambilan sampel (Usman, & Akbar, 2022). Penelitian ini menerapkan *accidental sampling*. Sugiyono (2019) mengemukakan

bahwa *accidental sampling* merupakan cara menentukan sampel secara tidak sengaja dalam arti setiap individu yang secara kebetulan berjumpa dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai *salesperson*. Sampel pada penelitian ini adalah *salesperson* dengan durasi minimal enam bulan bekerja, bertugas untuk mempromosikan dan menjual produk kepada calon pelanggan.

Ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan aplikasi Jamovi dengan mengukur kekuatan statistik (*power*) yang sebesar 0,80 sebagai standar minimum dalam penelitian sosial untuk mendeteksi efek yang signifikan (Cohen, 1988; Ellis, 2010). Berdasarkan analisis kekuatan statistik (*statistical power analysis*) dengan menggunakan aplikasi jamovi, ukuran sampel penelitian (N) sebesar 140, diperoleh nilai *power* sebesar 0,900 ($\alpha = 0,05$) dan effect size (f^2) sebesar 0,160. Dengan demikian, ukuran sampel tersebut dinilai memadai dan telah memenuhi kriteria untuk mendeteksi hubungan yang bermakna antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun rumus dari *statistical power analysis (general linear model power analysis)* sebagai berikut.

$$\text{Power} = 1 - \beta = P(F_{df1, df2}(\lambda) > F_{crit})$$

Keterangan :

- λ : noncentrality parameter
- f^2 : Cohen's effect size
- N : total sampel
- p : jumlah prediktor (variabel bebas)
- df1 : p (jumlah prediktor diuji)
- df2 : N - p - 1 (derajat bebas error/residual)
- Fcrit : nilai kritis F dari distribusi F standar pada taraf α tertentu (misal 0.05)

Instrumen

Penelitian ini menggunakan dua jenis skala. Skala pertama menggunakan skala adaptasi oleh Astuti dan Amir (2023) berdasarkan skala yang ditranslasi dari Lauver dan Kristof-Brown (2001). Skala yang digunakan terdiri dari lima kategori jawaban dengan jumlah sebanyak lima item. Skala kedua menggunakan skala dari Rahmat, Anwar dan Bakar (2022) yang ditranslasi dari *Organizational Commitment Questionnaire* (skala komitmen organisasi) oleh Mowday, Porter, dan Steers (1979). Skala yang digunakan terdiri dari 5 kategori jawaban dengan jumlah item sebanyak 8 item. Kedua skala tersebut menggunakan model skala likert dengan 5 pilihan jawaban, mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai angka 5 (sangat setuju).

Skala *Person-job fit*

Daya diskriminasi alat ukur *person-job fit* dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Besaran daya diskriminasi item untuk skala ini berada pada rentang 0,771 hingga 0,884 sehingga termasuk kriteria baik. Berdasarkan uji validitas dengan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*), diketahui bahwa skala *person-job fit* yang terdiri dari 5 item memiliki nilai *loading factor* yang positif, berada pada rentang 0,833 hingga 0,956. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria minimal 0,40. Skala ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,941.

Skala Komitmen Organisasi

Daya diskriminasi alat ukur *person-job fit* dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Besaran daya diskriminasi item untuk skala ini berada pada rentang 0,422 hingga 0,780 sehingga termasuk kriteria baik. Berdasarkan uji validitas dengan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*), diketahui bahwa skala *person-job fit* yang terdiri dari 5 item memiliki nilai *loading factor* yang positif, berada pada rentang 0,648 hingga 0,973.

Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria minimal 0,40. Skala ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,928.

HASIL

Deskripsi Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini berjumlah 140 *salesperson* dengan rentang usia 23 – 42 tahun.

Tabel 1. Deskripsi data demografi

Data Demografi		N	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	85	60,7
	Perempuan	55	39,3
Usia	20 – 25 Tahun	8	5,7
	26 – 30 Tahun	61	43,6
	31 – 35 Tahun	51	36,4
	36 – 42 Tahun	20	14,2
Tempat Kerja	Kalla Toyota	79	56,4
	Astra International	18	12,9
	Sulawesi Berlian	11	7,9
	Jetour Makassar	10	7,1
	Tridaya Auto	8	5,7
	Honda Internusa	7	5
	Bosowa Berlian	5	3,6
	Wuling Motors	2	1,4
Masa Kerja	6 bulan – 1 tahun	2	1,4
	1 – 2 tahun	22	15,7
	2 – 3 tahun	64	45,7
	> 3 tahun	52	37,2

Hasil Analisis Data

Analisis Data Deskriptif

Analisis deksriptif penelitian ini disajikan dengan kategorisasi variabel penelitian yang merujuk pada nilai rata-rata variabel yang diuji pada penelitian. Nilai rata-rata pada variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi data variabel penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Person-job fit</i>	5	25	15	3,34	17	24	20,39	1,31
Komitmen Organisasi	7	35	21	4,67	22	31	27,21	1,57

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa skala *person-job fit* memiliki nilai minimal sebesar 5 dan maksimal 25, mean 15 dan standar deviasi 3,34. Selanjutnya untuk skala komitmen organisasi memiliki nilai minimal sebesar 7 dan maksimal 35, mean 21, dan standar deviasi 4,67.

Deskripsi Variabel *Person-job fit*

Skala *person-job fit* terdiri dari 5 item dengan rentang skor 1 sampai 5. Skor terendah sebanyak 5 dan skor tertinggi sebanyak 25 ($M=15$; $SD=3,34$). Berikut kategorisasi data dari skala *person-job fit*.

Tabel 3. Kategorisasi variabel *person-job fit*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Interval	Kateg.	<i>f</i>	%	Interval	Kateg.	<i>f</i>	%
<i>Person-job fit</i>	$X < 12$	Rendah	0	0	$X < 19$	Rendah	8	5,7
	$12 \leq X \leq 18$	Sedang	8	5,7	$19 \leq X \leq 22$	Sedang	127	90,7
	$X > 18$	Tinggi	132	94,3	$X > 22$	Tinggi	5	3,6

Tabel 3 menandakan pada data hipotetik, tidak ada responden pada kategori rendah, responden kategori sedang berjumlah 8 responden dengan persentase sebesar 5,7%, dan responden kategori tinggi sebanyak 132 orang dengan persentase sebesar 94,3%. Berdasarkan hal tersebut, responden penelitian dengan jumlah terbanyak berada pada kategori tingkatan *person-job fit* yang tinggi.

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi pada penelitian terdiri atas 7 item dengan rentang skor 1 sampai 5. Skor terendah sebesar 7 dan skor tertinggi sebesar 35 ($M = 21$; $SD = 4,67$).

Tabel 4. Kategorisasi variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Interval	Kateg.	<i>f</i>	%	Interval	Kateg.	<i>f</i>	%
<i>Komitmen Organisasi</i>	$X < 16$	Rendah	0	0	$X < 26$	Rendah	17	12,1
	$16 \leq X \leq 26$	Sedang	44	31,4	$26 \leq X \leq 29$	Sedang	114	81,4
	$X > 26$	Tinggi	96	69,6	$X > 29$	Tinggi	9	6,5

Tabel 4 menandakan pada data hipotetik, tidak ada responden pada komitmen organisasi kategori rendah, responden pada kategori sedang sebanyak 44 responden (31,4%), responden kategori tinggi sebanyak 96 responden (69,6%). Dengan demikian, responden penelitian dengan jumlah terbanyak berada pada kategori tingkatan komitmen organisasi yang tinggi.

Uji Normalitas dan Linearitas

Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *software* SPSS versi 26. Analisis ini bertujuan untuk menilai apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05, dan sebaliknya, jika nilainya lebih kecil atau sama dengan 0,05, data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hasil uji normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Keterangan
<i>Person-job fit</i>	0,200	Normal
Komitmen Organisasi		

Tabel 5 menandakan bahwa hasil uji normalitas yang diperoleh yaitu memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Dengan demikian, data penelitian ini dianggap berdistribusi normal karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05.

Uji Linearitas

Uji linearitas penelitian menggunakan software SPSS versi 26. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah memiliki hubungan linear antara variabel bebas (*person-job fit*) dan variabel terikat (komitmen organisasi). Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil uji linearitas

Variabel	F	p	Keterangan
<i>Person-job fit</i> Komitmen Organisasi	21,634	0,000	Linear

Tabel 6 menandakan hasil uji linearitas dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai yang didapatkan lebih kecil dari 0,05, maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas dan dianggap bersifat linear.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan metode regresi linear sederhana yang dianalisis menggunakan software SPSS versi 26. Hasil uji hipotesis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil uji hipotesis

Variabel	R ²	F	Sig.	Keterangan
<i>Person-job fit</i> <i>Komitmen Organisasi</i>	0,138	22,026	0,000	Signifikan

Tabel 7 menandakan hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai F hitung sebesar 22,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *person-job fit* terhadap komitmen organisasi pada *salesperson*. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,138 menunjukkan bahwa variabel bebas (*person-job fit*) memberikan kontribusi sebesar 13,8% terhadap variabel terikat (komitmen organisasi), sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 8. Hasil coefficients

Model	B	SE	Beta	T	Sig.
Constant (a)	18,112	1,942		9,327	0,000
<i>Person Job Fit -</i> <i>Komitmen Organisasi</i>	0,446	0,095	0,371	4,693	0,000

Tabel 8 menandakan nilai koefisien dari persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk membentuk model regresi. Persamaan ini kemudian dimasukkan ke dalam rumus regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta regresi

bX = Peningkatan variabel bebas

$$\text{Komitmen Organisasi} = 18,112 + 0,446x$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas *person-job fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor pada *person-job fit* akan meningkatkan komitmen organisasi *salesperson* sebesar 0,446 poin.

Analisis Tambahan

Penelitian ini melakukan pengujian untuk mengidentifikasi perbedaan komitmen organisasi pada *salesperson* berdasarkan data demografi usia, masa kerja, dan jenis kelamin. Alasan peneliti melakukan pengujian tambahan terkait perbedaan komitmen organisasi pada *salesperson* berdasarkan penelitian oleh Mowday, Porters, dan Steers (1982) yang menyatakan bahwa komitmen lebih erat kaitannya dengan persepsi subjektif, nilai kerja, dan kecocokan individu dengan pekerjaannya, bukan sekadar faktor demografis seperti usia atau jenis kelamin. Pengujian ini menggunakan uji Kruskal-Wallis dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Analisis tambahan data demografi sebagai berikut.

Tabel 9. Perbedaan komitmen organisasi berdasarkan data demografi

Data Demografi	Karakteristik	Komitmen Organisasi		Keterangan
		Mean	<i>p</i>	
Jenis Kelamin	Laki-laki	27,22	0,879	Tidak signifikan
	Perempuan	27,18		
Usia	20 – 25 Tahun	26,37	0,107	Tidak signifikan
	26 – 30 Tahun	27,03		
	31 – 35 Tahun	27,31		
	36 – 42 Tahun	27,8		
Masa Kerja	6 bulan – 1 tahun	27,00	0,001	Signifikan
	1 – 2 tahun	27,18		
	2 – 3 tahun	26,93		
	> 3 tahun	27,65		
Suku	Makassar	70,48	0,994	Tidak signifikan
	Bugis	70,53		

Berdasarkan tabel 9, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin memiliki nilai signifikansi sebesar $p = 0.879$, variabel usia sebesar $p = 0,107$, masa kerja sebesar $p = 0,001$, dan suku $p = 0,994$. Temuan ini mengindikasikan bahwa masa kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun jenis kelamin, usia, dan suku tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Gambaran Deskripsi *Person-Job Fit* pada *Salesperson*

Skala *person-job fit* dalam penelitian ini dikategorikan dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari total 140 responden, tidak ada yang termasuk dalam kategori rendah, sementara 8 responden (5,7%) berada dalam kategori sedang, dan mayoritas, yaitu 132 responden (94,3%), berada dalam kategori tinggi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan mayoritas *salesperson* memiliki tingkat *person-job fit* yang tinggi. *Salesperson* dengan *person-job fit* tinggi cenderung terikat lebih kuat terhadap pekerjaannya (*work engagement*), yang pada akhirnya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan (Indriyani & Sutanto, 2021). Hamid dan Yahya (2011) menyatakan bahwa makin tinggi tingkat *person-job fit*, makin besar kemungkinan seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya.

Temuan penelitian sebelumnya mendukung hasil penelitian ini. Febriana dan Ariffin (2023) menemukan bahwa tingkat *person-job fit* yang tinggi pada *salesperson* dapat berdampak positif terhadap kinerja. Mardiyanti (2023) menegaskan bahwa *person-job fit* yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement*. Peng dan Mao (2015) mengungkapkan *person-job fit* berkontribusi terhadap *job satisfaction* karyawan.

Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa pengaruh positif antara *person-job fit* dan loyalitas karyawan. Kansal dan Sengupta (2024) menyatakan bahwa *person-job fit* memengaruhi performa karyawan. Penelitian oleh Widodo, Sahono, Agustina, Suryokomono, dan Pareke (2020) menyatakan bahwa *person-job fit* berdampak positif terhadap komitmen organisasi.

Gambaran Deskripsi Komitmen Organisasi pada Salesperson

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini terbagi dalam tiga kategori tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari total 140 responden, tidak ada responden yang berada pada kategori rendah, 44 responden (31,4%) berada dalam kategori sedang, dan mayoritas, yakni 96 responden (69,6%), berada dalam kategori tinggi.

Hasil analisis deskriptif menandakan sebagian besar *salesperson* termasuk tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi pada *salesperson* berdampak positif terhadap performa kerja (Castleberry & Tanner, 1989). Allen & Meyer (1990) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang berkomitmen kuat memiliki kecenderungan tingkat intensi keluar yang lebih rendah dari perusahaan.

Menurut Greenberg dan Baron (2011) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih stabil dan lebih produktif dalam organisasi. Hidayat (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat meningkatkan tingkat *turnover* dalam perusahaan (Safitri & Agustin, 2020; Paramourine, 2020; Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Shore & Martin, 1989).

Komitmen organisasi yang rendah pada karyawan cenderung menunjukkan perilaku tidak mendukung tercapainya tujuan organisasi, memiliki kualitas pekerjaan yang rendah, serta minimnya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990; Shaleh, 2018).

Pengaruh Person-job fit terhadap Komitmen Organisasi pada Salesperson

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas *salesperson* memiliki tingkat *person-job fit* yang tinggi. Dari 140 responden, sebanyak 132 responden (94,3%) berada dalam kategori tinggi, sementara hanya 8 responden (5,7%) yang berada pada kategori sedang, dan tidak ada yang berada dalam kategori rendah. Tingginya tingkat *person-job fit* menunjukkan bahwa sebagian besar *salesperson* merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kepribadian responden. Dalam konteks pekerjaan penjualan yang menuntut interaksi sosial intensif, pencapaian target, dan tekanan kerja yang tinggi, kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan yang menjadi faktor penting untuk mempertahankan motivasi dan kinerja.

Tingginya *person-job fit* berkontribusi pada keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan yang tercermin dalam bentuk *work engagement* (Indriyani & Sutanto, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Hamid dan Yahya (2011) yang menyatakan bahwa makin tinggi *person-job fit*, maka makin besar kemungkinan seorang karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Penelitian sebelumnya mendukung temuan penelitian ini. Febriana dan Ariffin (2023)

menemukan bahwa *person-job fit* yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja *salesperson*. Mardiyanti (2023) menegaskan bahwa *person-job fit* meningkatkan *work engagement*. Peng dan Mao (2015) menyatakan bahwa *person-job fit* berkontribusi pada *job satisfaction*. Pada konteks *salesperson*, hal ini menjadi krusial karena kepuasan dan keterlibatan kerja dapat memengaruhi loyalitas dan performa jangka panjang.

Komitmen organisasi pada *salesperson* dalam penelitian ini berada pada kategori yang tinggi. Data dari 140 responden, sebanyak 96 responden (69,6%) berada dalam kategori tinggi, 44 responden (31,4%) berada dalam kategori sedang, dan tidak ada yang berada dalam kategori rendah. Komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan keterlibatan emosional, loyalitas, dan keinginan kuat dari karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pada pekerjaan *salesperson*, tantangan dan tekanan kerja cukup tinggi, komitmen menjadi modal penting untuk menjaga semangat kerja, daya tahan terhadap tantangan, serta konsistensi dalam pencapaian target penjualan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan data awal yang hanya melibatkan suatu perusahaan yang menghasilkan komitmen organisasi pada kategori rendah. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui representativitas sampel. Sampel yang terbatas pada suatu perusahaan tidak mampu menggambarkan kondisi umum *salesperson*, melainkan hanya merefleksikan faktor internal yang spesifik pada suatu perusahaan, seperti budaya organisasi, beban kerja, gaya kepemimpinan atau hal lainnya pada perusahaan tersebut (Kerlinger & Lee, 2000). Ketika cakupan penelitian diperluas ke berbagai perusahaan dengan jumlah responden yang lebih besar, hasil yang diperoleh menjadi lebih valid dan representatif, sehingga dapat menggambarkan kondisi komitmen organisasi pada berbagai perusahaan (Creswell, 2014; Mathieu & Zajac, 1990).

Castleberry dan Tanner (1989) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif terhadap performa kerja *salesperson*. Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Greenberg dan Baron (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi menciptakan stabilitas dan produktivitas dalam organisasi. Hidayat (2018) menemukan bahwa komitmen berhubungan dengan kepuasan kerja dan dapat menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat meningkatkan tingkat turnover (Safitri & Agustin, 2020; Paramourine, 2020; Caldwell, Chatman, & O'Reailly, 1990; Mowday, Porters dan Steers, 1982; Shore & Martin, 1989). Karyawan dengan komitmen rendah cenderung tidak menunjukkan dukungan terhadap pencapaian tujuan organisasi, menghasilkan kualitas kerja yang rendah, serta memiliki kecenderungan untuk tidak mempertahankan keanggotannya (Allen & Meyer, 1990; Shaleh, 2018).

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada *salesperson*. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *person-job fit* dan komitmen organisasi. *Salesperson* yang merasa cocok dengan pekerjaannya menunjukkan kesediaan lebih besar untuk terlibat aktif dalam organisasi. Sebanyak 84% dari responden dengan *person-job fit* tinggi menyatakan kesediaan mengerahkan usaha lebih besar demi kesuksesan organisasi. Selain itu, 67% menyatakan kesediaan untuk menerima berbagai jenis pekerjaan demi tetap bekerja di organisasi, dan 77% mengaku bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *person-job fit* tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen emosional terhadap perusahaan.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bangun, Supartha, dan Subudi (2017) yang menemukan bahwa individu dengan tingkat *person-job fit* tinggi

memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat. Harefa dan Dirbawanto (2024) dan Widodo, Sahono, Agustina, Suryokomono, dan Pareke (2020) menyatakan bahwa *person-job fit* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi. Viryawananta dan Prawitowati (2024) menambahkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, Goh dan Chin (2016) menjelaskan bahwa makin tinggi tingkat *person-job fit*, maka makin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi pada *salesperson*. Kesesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi dapat memperkuat loyalitas, keterlibatan, dan kesiapan individu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks dunia kerja yang kompetitif dan menuntut seperti bidang penjualan, pemahaman terhadap pentingnya *person-job fit* dapat membantu perusahaan dalam membangun tim *sales* yang berkomitmen dan berdaya saing tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa analisis regresi linear sederhana menunjukkan Person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($R^2 = 0,138$; $\beta = 0,371$; $F=22,026$; $p < 0.001$). Makin tinggi Person-job fit, maka makin tinggi komitmen organisasi pada *salesperson*. Implikasi penelitian ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk memperhatikan proses rekrutmen untuk memaksimalkan person-job fit guna meningkatkan loyalitas dan produktivitas pada *salesperson*.

REFERENSI

- Afrilyan, B., Fitri, K., & Marhadi, M. (2017). *Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. Skripsi*. Universitas Riau.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anindita, A. (2019). Analisis pengaruh person organization fit dan person job fit terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1). Universitas Negeri Surabaya.
- Anisah, F. 2018. Peran keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan di divisi QA PT. X. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya.
- Ardi, R. T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 141–150.
- Astuti, Y. F., & Amir, D. A. (2023). The effect of person-organization fit, personjob fit, and organizational commitment on organizational citizenship behavior: Evidence from employees in the Indonesia public sector. *Diponegoro International Journal of Business*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.14710/dijb.6.1.2023.1-8>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar. (2024). *Statistik Daerah Kota Makassar 2024*. Badan Pusat Statistik Kota Makassar.

- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071–2102.
- Budi, S. (2012). Pengaruh *Salesmanship* terhadap Penjualan Mobil Toyota Kijang Innova pada PT. Agung Automall Duri. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245–261. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x>
- Castleberry, S. B., & Tanner, J. F., Jr. (1989). *Salespersons' commitment to the organization: Associations with performance, motivation, conflict, satisfaction, and relationship with the manager*. *Journal of Applied Business Research*, 5(1), 84–89. <https://doi.org/10.19030/jabr.v5i1.6388>
- Chasanah, A.N., Suryatni, M., Wahyulina, S. (2022). Effect of work engagement, work experience, and organizational climate on organizational commitment (study on employees of PT kresna karya). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(11), 157 – 168.
- Chatman, J. (1989). *Improving interactional organizational research: a model of person organization fit*. *Academy of Management Review*, 14.
- Chelliah, S., Sundarapandian, N., & Vinoth, B. (2015). A research on employees' organisational commitment in organisations" a case of SMEs in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(7), 10-18.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539–558. <https://doi.org/10.1002/job.4030130602>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA SAGE Publications.
- Curtis, C. R., Upchurch, R. S. Severt, D. E. (2009). Employee motivation and organizational commitment A comparison of tipped and nontipped restaurant employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 10, 253 – 269.
- Dancey, C., & Reidy, J. (2017). *Statistics without maths for psychology* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6, pp. 283–357). Wiley.
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.
- Faturrahman, M. F. (2019). *Studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada PT. Tola Tiga Indonesia. Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Febriana, R. R., & Ariffin, Z. (2023). Pengaruh Person-job fit terhadap kinerja sales person dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi pada PT. Hang Bright Electronic. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 160–175.

- Frost, J. (2020). *Hypothesis testing: An intuitive guide for making data driven decisions*. Statistics by Jim Publishing.
- Futrell, C.M. (2006). *Fundamental of selling*. McGraw-Hill Irwin, New York.
- Ginanjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt sinar citra abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (10th ed.). Prentice-Hall International.
- Hadi, S. (2020). Statistik Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hamid, S. N. A., & Yahya, K. K. (2011). Relationship between Person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: A study among engineers in semiconductor companies in Malaysia. *Annual Conference on Innovations in Business and Management*, 1–30.
- Harahap, P. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 56–79.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Jurnal cognicia*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Harefa, C.E., Dirbawanto, N.D. (2024). The influence of person-job fit and person organization fit on organizational commitment. *Formosa Journal of Applied Science (FJAS)* 3(3).
- Hariyadi, T., & Soamole, A. (2022). Komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 26–48.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of Person-job fit, work-life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), Article 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Herviani, B. Y. A. W. (2019). *Hubungan usia, lama kerja dengan komitmen organisasi pada Bank X Cabang Magelang. Skripsi*. Universitas Sanata Dharma.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2879>
- Indriyani, E., & Wisnu, P. C. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael. *Jurnal STIE AUB*, 1(1), 21–45.
- Indriyani, R., & Sutanto, M. B. (2021). Peranan person-organization fit dan Person-job fit dalam meningkatkan job satisfaction dengan work engagement sebagai mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8–28.
- Julian, F. P., Abun, D., Rigucira, A. R., Anyog, E. F. A., & Alcantara, A. B. J. A. (2024). Does age effect organizational commitment and individual work performance?. *Divine World International Journal of Management and Humanities*, 3(2), 732 – 752.
- Kansal, T., & Sengupta, P. R. (2024). Impact of Person-job fit, person-organisation fit and job satisfaction on employee performance. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 13(1), 1–12.
- Kassa, N. N. (2024). *Penjualan mobil turun 6,5% ini penjelasan kalla toyota*. Sulawesi.bisnis.com.

- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioural research (4th ed.)*. Forth Worth, TX: Harcourt College Publishers.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kurniawan, A. E. (2021). Analisis pengaruh Person-job fit, person-organizational fit, perceived supervisor support terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada CV. Kharisma Langgeng Mandiri. *Agora*, 9(1), 1–10.
- Kurniawan, F., & Cahyono, E. (2014). Hubungan konflik peran pada komitmen organisasi: Kepuasan dan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Riset Manajemen dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 5(10), Article 221083.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1805>
- Leng, G. E., & Chin, M. L. C. (2016). Person-job fit, personality, organizational commitment and intention to stay among employees in marketing departments. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 30(1), 80–89.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Mardiyanti, R. (2023). Person-job fit dengan work engagement pada karyawan marketing & sales PT. Z. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(2), 66–75.
- Margono. (2004). *Metodologi penelitian pendidikan*. Rineka Cipta.
- Masykuroh, N. L. (2021). *Pengaruh job insecurity dan Person-job fit terhadap turnover intention dimediasi job satisfaction (Studi pada karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 37(2), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Paramourine, R. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan job insecurity sebagai pemoderasi*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of Person-job fit on job satisfaction: The mediator role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805–813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>

- Pristayati, L. P. M., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan Puri Santrian Sanur. Skripsi. Universitas Udayana.*
- Putra, E. Y. (2017). *Personal selling komunikasi pemasaran PT. Makassar Raya Motor Kendari dalam Penjualan Mobil Daihatsu. Jurnal Komunikasi.*
- Rahma, D. H., Widawati, L., & Utami, A. T. (2022, July). Pengaruh Person-job fit terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(3), 1–10.
- Rentz, J.O., Shepherd, D., Tashchian, A., Dabholkar, P.A., Ladd, R. T. (2014). A measure of selling skill: scale development and validation. *Journal of Personal Selling & Sales Management.*
- Riady, H. (2003). Faktor determinan komitmen karyawan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 10(2), 19–40.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* 15th edition. New Jersey: Pearson Education.
- Safitri, A. D., & Agustin, C. F. (2020, October). Kajian literatur mengenai dampak komitmen organisasi pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional LP3M*, 2, 1–10.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationship between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395–425. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x>
- Saputra, N. A. G., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2015). Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada karyawan Aditya Beach Resort Lovina, Singaraja Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1), 1–12.
- Saragi, D. D. S., & Saragih, L. (2019). Peranan sales promotion representative terhadap volume penjualan Shinzui pada PT. Focus Distribusi Nusantara. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 1(1), 49–57.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and Person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179–196.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.* Aksara Timur.
- Shinta, D. K. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 116–125.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625–638. <https://doi.org/10.1177/001872678904200705>
- Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). *Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. Skripsi.* Universitas Negeri Surabaya.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional.* Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Suharno, B. (2013). *Pengertian karyawan menurut UU Tahun 1969.* Bumi Aksara.
- Suliman, A. M., & Al-Junaibi, Y. (2010). Commitment and turnover intention in the UAE: The moderating role of organizational culture. *International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 683–701. <https://doi.org/10.1080/09585191003658925>
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2022). *Metodologi penelitian sosial* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Widodo, S., Sahono, B., Agustina, E., Suryosukmono, G., & Pareke, F. (2020). Person-job fit, person-organization fit and the effect on employee performance: Organizational commitment as mediator role. *Psychology and Education*, 57(9), 5257–5269.

Yamin, M. (2020). Etos kerja budaya Bugis-Makassar dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Sosial dan Budaya*, 5(2), 45-56.