

## **Analysis Of Person Job Fit And Self Efficacy On Job Satisfaction Of Employees Manajemen Billing PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi**

### **Analisis Kesesuaian Pekerjaan Individu Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Manajemen Billing PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi**

Kiki Aulia Salaswati<sup>1\*</sup>, Erry Sunarya<sup>2</sup>, Resa Nurmala<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

[kikiaulias116@ummi.ac.id](mailto:kikiaulias116@ummi.ac.id)<sup>1</sup>, [errysoen@ummi.ac.id](mailto:errysoen@ummi.ac.id)<sup>2</sup>, [resanurmala@ummi.ac.id](mailto:resanurmala@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*In business competition, companies certainly want to have talented people to develop their companies. Competition between companies is becoming increasingly fierce, resulting in some companies experiencing a decline due to job dissatisfaction because many employees do not have skills that are suitable for their jobs, thus making a bad contribution to the company. That way the work results are not in accordance with the company's desired goals. The purpose of this study was to determine the description of individual job suitability and self-efficacy on job satisfaction in Billing Management Employees of PT Haleyora Power Sukabumi Service Area. The sampling technique in this study used saturated sampling, the samples taken in this study were 65 employees. Based on the results showed that there is a positive and significant influence between individual job suitability and self-efficacy on job satisfaction.*

**Keywords:** person job fit, self efficacy, job satisfaction

#### **ABSTRAK**

Didalam persaingan bisnis perusahaan tentunya ingin memiliki orang-orang berbakat untuk mengembangkan perusahaannya. Persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat sehingga menimbulkan beberapa perusahaan mengalami penurunan diakibatkan adanya ketidakpuasan kerja disebabkan karena banyak karyawan tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, sehingga memberikan kontribusi yang buruk bagi perusahaan. Dengan begitu hasil kerjanya pun tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai kesesuaian pekerjaan individu dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Manajemen Billing PT.Haleyora Power Area Layanan Sukabumi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesesuaian pekerjaan individu dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** kesesuaian pekerjaan individu; efikasi diri; kepuasan kerja.

#### **1. Pendahuluan**

Perkembangan dunia di era globalisasi, persaingan antar organisasi akan semakin ketat dan sumber daya manusia dapat terus berkembang pesat. Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai isu global yang terus mempengaruhi daya saing perusahaan. Persaingan bisnis yang terjadi saat ini juga menghadirkan tantangan dan peluang baru bagi organisasi untuk memahami dan menciptakan peluang bisnis yang efektif melalui manajemen sumberdaya manusia (Setiono, 2019).

Tujuan utama perusahaan ialah dengan menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja itu sendiri dan salah satu faktor adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kinerja pekerjaannya adalah perbedaan antara apa yang mereka lakukan tidak sesuai dengan bakat yang mereka miliki (Silmia, Acep Samsudin, 2020). Kepuasan kerja

adalah sikap positif yang muncul dari pengalaman kerja dan aspek pekerjaan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka merasa lebih bahagia dan tidak tertekan (Baliartati, 2017). Pada akhirnya, kepuasan kerja pada dasarnya adalah bersifat pribadi dan bergantung pada nilai-nilai pribadi seseorang.

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kesesuaian pekerjaan individu sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Sulistiowati et al., (2018) kesesuaian pekerjaan individu juga dapat diakui berdasarkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan karyawan untuk pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan. Bakat ini tidak hanya membuat karyawan lebih berkomitmen di tempat kerja, tetapi juga membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Ketika karyawan tidak merasa sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, hal itu akan menyebabkan kinerja yang lebih rendah bagi perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu efikasi diri. Ketika efikasi diri meningkat dan karyawan bekerja lebih baik, kepuasan kerjanya akan meningkat. Efikasi diri (self-efficacy) terwujud dalam diri mereka yang mampu menilai apakah tindakannya baik atau buruk, benar atau salah, dan memenuhi kebutuhannya. Karena efikasi diri adalah cara dimana seseorang mampu menetapkan tujuan, menentukan seberapa banyak upaya yang dilakukan, membangun ketahanan terhadap kegagalan, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja (Abdullah, 2019).

Penulis melakukan penelitian di salah satu perusahaan yaitu PT Haleyora Power adalah Anak Perusahaan PT PLN (Persero) merupakan perusahaan alih daya yang bergerak di bidang layanan operasi dan pemeliharaan pada jaringan distribusi kelistrikan. Permasalahan terkait dengan kepuasan kerja dirasakan pula oleh PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi. Kantor ini berlokasi di Jl. Sriwedari No.74, Selabatu Kecamatan Cikole Kota Sukabumi.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan manajemen billing, mereka sendiri merasa posisi tersebut tidak sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka, sehingga menganggap beban kerja mereka berat. Fenomena ini semakin kuat ketika beberapa orang karyawan keluar dari perusahaan karena penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka sehingga mereka tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan berdasarkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, dan kepatuhan terhadap standar kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja tentunya perusahaan harus lebih meningkatkan kesesuaian pekerjaan individu dan meningkatkan efikasi diri.

Berikut data terkait karyawan yang keluar pada karyawan Manajemen Billing PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Karyawan Yang Keluar Pada Karyawan Manajemen Billing Periode Tahun 2019-2022**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Yang Keluar	%
2019	65	2	3%
2020	65	4	6%
2021	65	5	8%
2022	65	20	31%

Sumber: HRD PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi, 2022

Data di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan hasil dari karyawan Manajemen Billing PT.Haleyora Power Area Layanan Sukabumi yang keluar terus meningkat hingga 31% dari tahun 2019 hingga 2022. Terlihat pada karyawan yang merasa keterampilan kerja dan pengalaman kerjanya bertentangan dengan jabatannya. Hal ini menimbulkan masalah serius

bagi perusahaan, karena kurangnya sumber daya manusia menghambat proses kegiatan perusahaan. Hal tersebut juga mempengaruhi pekerjaan, yang berujung pada munculnya ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang disampaikan, maksud dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesesuaian pekerjaan individu dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Manajemen Billing PT.Haleyora Power Area Layanan Sukabumi.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kesesuaian Pekerjaan Individu

Menurut Widyastuti & Ratnaningsih (2018), kesesuaian pekerjaan individu adalah seberapa cocok karakteristik individu tersebut dengan karakteristik pekerjaannya dan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang posisi tersebut.

### Efikasi Diri

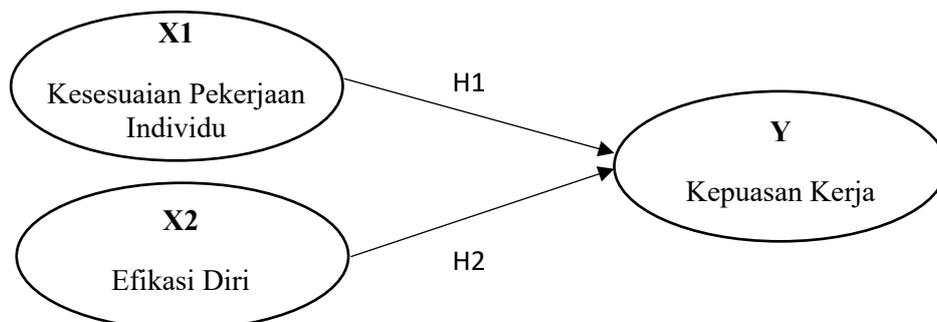
Menurut Noviawati (2016) efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan perilaku yang diinginkan dalam situasi tertentu. Pentingnya efikasi diri memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan dalam kinerja pekerjaan bahwa mereka dapat melakukan tugas dengan tingkat efisiensi tertentu.

### Kepuasan Kerja

Menurut Damayanti et al., (2018) kepuasan kerja adalah kepuasan yang diperoleh melalui prestasi kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas, dan pencapaian kondisi kerja yang baik.

### Kerangka Pemikiran

Penulis menggunakan manajemen sumber daya manusia sebagai *grand theory*, adapun untuk *middle range theory* pada penelitian ini adalah perilaku organisasi. Penulis menggunakan *applied theory* yang pertama ialah kesesuaian pekerjaan individu penulis merujuk pada penelitian yang sudah dilakukan oleh (Nurjati et al., 2020) yaitu: kemampuan, kebutuhan dan keinginan. *Applied theory* kedua yaitu efikasi diri dan dimensi yang digunakan oleh penulis merujuk pada penelitian yang sudah dilakukan oleh (Ali & Wardoyo 2021) yaitu: beban kerja, motivasi, lingkungan kerja dan penghargaan. Sedangkan yang ketiga adalah kepuasan kerja dan dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian yang sudah dilakukan oleh (Damayanti et al., 2018) yaitu: pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.



**Gambar 1. Model penelitian penulis**

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh antara Kesesuaian Pekerjaan-Individu (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh antara Efiksi Diri (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Manajemen Billing PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk pengolahan data dan uji hipotesisnya.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021), uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau efikasi penelitian. Sebuah survei/penelitian dianggap efektif jika isi pertanyaan penelitian mengungkapkan apa yang dapat diukur oleh penelitian tersebut. Dapat diketahui jika skor total tiap faktor tersebut lebih besar dari 0,3 maka dapat dikatakan instrument tersebut valid. Jika skor total kurang dari 0,3 maka dikatakan tidak valid. Maka pengelolaan data menggunakan SPSS dengan perolehan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Varaibel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kesesuaian pekerjaan individu (X1)	X1.1	0,852	0,3	Valid
	X1.2	0,831	0,3	Valid
	X1.3	0,811	0,3	Valid
	X1.4	0,865	0,3	Valid
Efikasi diri (X2)	X2.1	0,916	0,3	Valid
	X2.2	0,892	0,3	Valid
	X2.3	0,854	0,3	Valid
	X2.4	0,875	0,3	Valid
	X2.5	0,907	0,3	Valid
	X2.6	0,837	0,3	Valid
	X2.7	0,840	0,3	Valid
	X2.8	0,822	0,3	Valid
	X2.9	0,873	0,3	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,804	0,3	Valid
	Y2	0,816	0,3	Valid
	Y3	0,776	0,3	Valid
	Y4	0,849	0,3	Valid
	Y5	0,795	0,3	Valid
	Y6	0,722	0,3	Valid
	Y7	0,841	0,3	Valid
	Y8	0,864	0,3	Valid
	Y9	0,734	0,3	Valid
	Y10	0,869	0,3	Valid
	Y11	0,612	0,3	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Hasil menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pekerjaan individu (X1), variabel efikasi diri (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai Rhitung > Rtabel.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dilakukan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 0,7 dengan menggunakan SPSS 24 dengan jumlah sampel 65 orang. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Kesesuaian Pekerjaan Individu (X1)	0,856	0,70	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,958	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,939	0,70	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Dari hasil tabel 3 maka menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pekerjaan individu (X1), variabel efikasi diri (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai hasil > 0,7 *Cronbach's Alpha* maka dinyatakan reliabel.

### Analisis Koefisien Korelasi Variabel Kesesuaian Pekerjaan Individu, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi

**Tabel 4. Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.595	5.179

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kesesuaian Pekerjaan Individu

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa korelasi kesesuaian pekerjaan individu dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai R sebesar 0,779 dengan kesalahan 5%. Dengan demikian, terdapat korelasi yang kuat antara kesesuaian kerja individu (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

### Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Individu, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi

Maka setelah diketahui nilai dari koefisien korelasi sebesar 0,779 sehingga dapat dihitung:

$$Kd = 0,779^2 \times 100\%$$

$$Kd = 60,68\%$$

Dari hasil di atas terlihat bahwa koefisien determinasi antara variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 60,68% mendekati angka 1 yang menunjukkan bahwa model tersebut kuat. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Liniier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	7.387		.663	.101
	Kesesuaian Pekerjaan Individu	.982	.310	.201	.002
	Efikasi Diri	.607	.561	.794	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

$$Y^* = 7,387 + 0,982X_1 + 0,607X_2$$

Berdasarkan rumus di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kesesuaian kerja individu ( $X_1$ ) dengan efikasi diri ( $X_2$ ), maka variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 7.387. Adapun koefisien regresi untuk Kesesuaian Pekerjaan Individu sebesar 0,982 lebih besar dari pada koefisien regresi untuk Efikasi Diri sebesar 0,607.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan F (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2573.092	2	1286.546	47.968	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1662.908	62	26.821		
	Total	4236.000	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kesesuaian Pekerjaan Individu

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Maka Fhitung variabel kesesuaian pekerjaan individu ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ) adalah sebesar 47.968. Selanjutnya nilai Fhitung tersebut dibandingkan dengan nilai Ftabel. Berdasarkan pembilang  $dk = k$  dan penyebut  $dk = (n - k - 1)$  tingkat kesalahan ditetapkan sebesar 5% atau 0,05. Jadi,  $dk$  pembilang = 2,  $dk$  penyebut =  $65 - 2 - 1 = 62$ , sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,15. Dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ . Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

F Hitung > F Tabel  $47.968 > 3.15$

#### Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.387	4.443		1.663	.101
	Kesesuaian Pekerjaan Individu	.982	.307	.310	3.201	.002
	Efikasi Diri	.607	.105	.561	5.794	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan (sig) variabel kesesuaian pekerjaan individu menunjukkan bahwa Thitung sebesar 3,201 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,998 maka Thitung  $3,201 > Ttabel$  1,998 sehingga  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada kesesuaian pekerjaan individu terhadap kepuasan kerja.

Kemudian dapat dilihat nilai signifikan (sig) variabel efikasi menunjukkan bahwa Thitung sebesar 5,794 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,998 maka Thitung  $5,794 > Ttabel$  1,998

sehingga H1 diterima H0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Individu (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan bahwa Thitung sebesar 3,201 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,998. Thitung  $3,201 > Ttabel$  1,998 sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kesesuaian pekerjaan individu (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) diterima pada karyawan Manajemen Billing PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muchlis Hidayat et al (2020) menyebutkan bahwa secara simultan variabel kesesuaian pekerjaan individu, kompetensi dan pekerjaan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Efikasi Diri (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi**

Dari hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan bahwa Thitung sebesar 5,794 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,998 maka Thitung  $5,794 > Ttabel$  1,998 sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel efikasi diri (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diterima pada karyawan Manajemen Billing PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa & Putu Eka Viska Putri (2016) menyebutkan bahwa secara simultan variabel efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **5. Penutup**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai kesesuaian pekerjaan individu dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kesesuaian pekerjaan individu (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Manajemen Billing PT. Haleyora Power Area Layanan Sukabumi.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesesuaian pekerjaan individu terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

#### **Saran**

Peneliti berharap penelitian ini dapat membantu perusahaan berkembang khususnya dalam sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan kesesuaian pekerjaan individu dan efikasi diri untuk meningkatkan kepuasan kerja. PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi harus terus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai juga perusahaan harus memperhatikan pemberian bonus. Agar karyawan bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meneliti variabel yang sama dengan unit analisis yang jauh lebih luas mengkaji variasi variabelnya.

**Daftar Pustaka**

- Abdullah, S. M. (2019). Social Cognitive Theory : A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *Psikodimensia*, 18(1), 85. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Harahap, R. (2017). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Restoran Cepat Saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *Manajemen Tools*, 7(1), 77–84.
- Muchlis Hidayat, M., Maryam, S., & Jurnal Widya Ganecwara, I. (2020). Person Job Fit, Komapetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali Person Job Fit, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Tenaga Ker. *Jurnal Widya Ganecwara*, 29(3), 2723–7125. <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JWG/article/view/1134%0Ahttp://ejournal.utp.ac.id/index.php/JWG/article/download/1134/520520982>
- Nurjati, M. R. B., Sjaroni, B., & Kartono, K. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 133. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i2.2585>
- Setiono, B. (2019). Pengaruh Person Job-Fit dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun Bagus. *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I 14 Agustus 2019*, 442–453.
- Silmia, Acep Samsudin, E. S. (2020). Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT . Tiki Jalur Nugraha Ekakulir ( JNE ) Cabang Sukabumi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 185–189.
- Sulistiowati, S., Komari, N., & ... (2018). The Effects of Person-Job Fit on Employee Engagement Among Lecturers in Higher Education Institutions: Is There a Difference between Lecturers in Public and .... *... of Management and ...*, 8(3), 75–80. <https://search.proquest.com/openview/14ab3dad2a8024c3e36bdfed3a474f41/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>
- Wibawa, I. M. A., & Putu Eka Viska Putri. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. <file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf>