

Person-Job Fit dan Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Karier: Peran Mediasi Kesejahteraan Kerja

Alifa Indana Zulfa¹, Ignatius Soni Kurniawan^{*2}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Correspondence: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

Received: 03 Oktober 2025 | Revised: 21 Oktober 2025 | Accepted: 08 Desember 2025

Keywords: Person-

Job Fit; Perceived Organizational Support; Job Well-Being; Occupational Commitment.

Abstract

Educational quality in rural Indonesia faces challenges due to limited resources and teacher welfare concerns. This study analyzes the role of job well-being in strengthening the relationship between person-job fit and perceived organizational support with teachers' occupational commitment in rural areas. A quantitative survey method with accidental sampling was employed, involving 52 public junior high school teachers in Samigaluh, Kulon Progo. Data were collected through questionnaires and analyzed using SEM with partial least squares (PLS) via SmartPLS 4.0. The findings indicate that most hypothesized relationships show significant positive effects. Person-job fit increases job well-being and also strengthens career commitment, both directly and indirectly through job well-being as a mediator. Perceived organizational support significantly enhances work well-being, and when this sense of well-being improves, teachers' career commitment also increases. Job well-being itself emerges as a significant factor that directly promotes career commitment. Conversely, perceived organizational support does not have a significant direct effect on career commitment, meaning its influence only becomes evident when teachers experience improved well-being.

Kata Kunci:

Kecocokan Pekerjaan Orang; Dukungan Organisasi yang dirasakan; Kesejahteraan kerja; Komitmen Karier.

Abstrak

Kualitas pendidikan di pedesaan Indonesia menghadapi tantangan akibat keterbatasan sumber daya dan kesejahteraan kerja guru. Penelitian ini menganalisis peran kesejahteraan kerja dalam memperkuat hubungan antara person-job fit dan perceived organizational support dengan komitmen karier guru di daerah pedesaan. Metode survei kuantitatif dengan accidental sampling melibatkan 52 guru SMP Negeri di Samigaluh, Kulon Progo. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SEM berbasis partial least squares (PLS) via SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar antarvariabel memiliki pengaruh positif signifikan. Person-job fit terbukti meningkatkan kesejahteraan kerja sekaligus memperkuat komitmen karier guru, baik secara langsung maupun melalui mediasi kesejahteraan kerja. POS juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan kerja, dan ketika kesejahteraan kerja tersebut meningkat, komitmen karier guru turut menguat. Selain itu, kesejahteraan kerja sendiri menjadi faktor yang secara signifikan mendorong komitmen karier. Di sisi lain, dukungan organisasi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen karier, sehingga kontribusinya baru terlihat ketika guru merasa sejahtera dalam pekerjaan.

PENDAHULUAN

Kualitas sektor pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan serius akibat kesenjangan antara wilayah perkotaan dan pedesaan (Muliani *et al.*, 2025). Guru sebagai garda terdepan pendidikan sering dihadapkan pada masalah kesejahteraan kerja yang saat ini masih perlu diperhatikan (Aulia *et al.*, 2023). Fenomena guru yang sering kali tidak mendapatkan hak yang semestinya, semakin memperparah kondisi tersebut, terutama di daerah pedesaan dengan keterbatasan sumber daya. Organisasi pendidikan seperti sekolah menengah pertama perlu memberikan perhatian khusus terhadap kesejahteraan kerja guru, karena hal ini terbukti memengaruhi komitmen secara signifikan (Waljiyanti *et al.*, 2023). Individu yang memiliki merasa cocok dengan pekerjaannya (*person-job fit*) cenderung memberikan kinerja yang lebih optimal (Sari & Helmy, 2020). Di sisi lain, penelitian menurut Vigazi & Rino (2023) menyatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (POS) juga mendorong terciptanya rasa dihargai yang pada gilirannya melahirkan komitmen. Diperkuat dengan temuan yang dipaparkan Purwono *et al.* (2023) yang mengonfirmasi hasil yang serupa. Selain itu, kesejahteraan kerja juga perlu diupayakan sebaik mungkin, agar guru akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kariernya (Zhang *et al.*, 2023).

Penelitian ini mengkaji tentang guru SMP Negeri yang berada di Samigaluh, Kulon Progo. Sumber menurut Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi (2025), di Kecamatan Samigaluh hanya terdapat 59 guru yang tersebar di empat SMP Negeri. Kondisi ini menunjukkan keterbatasan tenaga pendidik dibandingkan kebutuhan di lapangan. Guru di wilayah ini berpotensi mengalami beban kerja berlebih yang berdampak pada kesejahteraan kerja dan komitmen karier (Hutasuhut *et al.*, 2025). Meskipun regulasi yang ditetapkan dalam PP No. 41 Tahun 2009 membahas aspek tunjangan profesi yang diterima oleh tenaga pendidik, baik guru maupun dosen (Pemerintah RI, 2009). Namun, pada kenyataannya regulasi tersebut tidak menjamin kesejahteraan kerja pendidik, masih banyak guru di daerah pedesaan yang belum menerima tunjangan penuh karena belum bersertifikasi. Selain itu, keterbatasan fasilitas dan infrastruktur seperti transportasi, sarana dan teknologi sering menjadi kendala yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesejahteraan kerja guru (Siregar *et al.*, 2022).

Di sisi yang lain, beban kerja yang tinggi juga menjadi isu penting, dengan guru sering kali harus mengajar di beberapa kelas sekaligus, sementara akses terhadap program pengembangan profesional seperti PPG dan pelatihan masih belum merata (Febriana *et al.*, 2018). Selain itu, adanya tekanan pada faktor eksternal seperti sosial dan ekonomi, bahkan diperparah dengan beban kerja tinggi juga dapat menyebabkan masalah psikologis (Leonardi & Astuti, 2023). Keterbatasan guru dapat memperburuk beban kerja dan ketidaksejahteraan, yang dapat memengaruhi komitmen guru terhadap profesinya (Karmila *et al.*, 2023). Saat guru merasa kurang didukung organisasi atau kesejahteraan kerjanya terabaikan, hal ini dapat menurunkan kualitas pengajaran serta potensi perpindahan profesi (Hutasuhut *et al.*, 2025). Oleh karena itu, penelitian tentang bagaimana *person-job fit* dan *perceived organizational support* memengaruhi komitmen karier melalui kesejahteraan kerja menjadi sangat relevan, terutama dalam konteks lingkungan pedesaan yang menghadapi berbagai keterbatasan.

Pada dasarnya *person-job fit* merupakan tingkat kecocokan antara guru dengan pekerjaannya yang menciptakan dampak positif bagi organisasi (Sari & Helmy, 2020). Individu

yang merasa cocok dengan pekerjaannya berpotensi untuk mengembangkan kemampuannya (Karmila *et al.*, 2023). Kesesuaian yang tinggi antara individu dan pekerjaannya dapat menciptakan rasa nyaman, kepuasan, dan keterlibatan yang mendalam (Brandstätter *et al.*, 2016). Hasil penelitian menemukan hubungan individu dengan PJF yang kuat cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik, kepuasan kerja yang tinggi, dan produktivitas akan meningkat, serta loyalitas (Goetz & Wald, 2022). PJF menjadi faktor krusial dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif antara karyawan dengan pekerjaannya. Namun, tidak relevan dengan temuan Suryana *et al.* (2024), yang memaparkan bahwa PJF tidak memiliki pengaruh pada komitmen organisasi, serta Kim *et al.* (2020) yang menekankan guru dengan usia lanjut akan memperlemah pengaruh PJF terhadap komitmen.

Sementara itu, *perceived organizational support* diartikan sebagai suatu kepedulian organisasi terhadap guru dan segala aspek yang memengaruhi keseimbangan pada organisasi (Darmawan, 2023). Dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen (Purwono *et al.*, 2023), dan guru akan meningkatkan kinerjanya ketika merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan kerjanya (Vigazi & Rino, 2023). Individu yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung membalasnya dengan perilaku positif, bahkan peningkatan kinerja, peningkatan komitmen, dan keinginan untuk andil dalam mencapai target organisasi (Purwono *et al.*, 2023). Dengan demikian, POS berkontribusi penting dalam membangun iklim kerja yang suportif dan saling menguntungkan (Nurhidayat *et al.*, 2024). Namun temuan oleh Kim *et al.* (2020) mengonfirmasi hasil bahwa komitmen tidak signifikan terhadap kinerja, serta korelasi antara PJF dan komitmen menjadi negatif ketika POS sangat tinggi (Huang *et al.*, 2019).

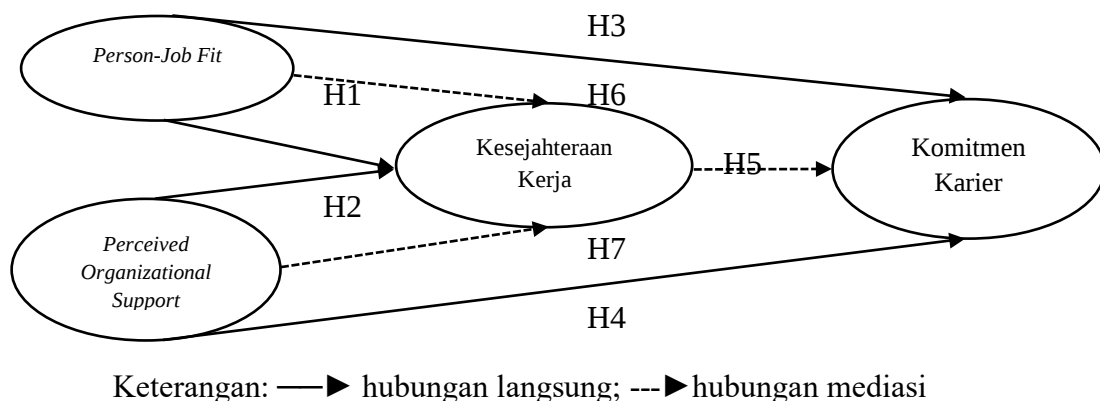
Kesejahteraan kerja terjadi ketika guru dapat melakukan aktivitas secara aman dan nyaman. Temuan oleh Waljiyanti *et al.* (2023) memaparkan bahwasannya kesejahteraan kerja memiliki dampak signifikan terhadap komitmen. Guru yang mendapatkan hak, fasilitas, dan dukungan organisasi akan menumbuhkan motivasi kerja sehingga lebih optimal. Pada gilirannya, guru merasakan organisasi mampu membangun pengalaman emosional yang positif sehingga dapat memengaruhi pertumbuhan komitmen karier (Zhang *et al.*, 2023). Penelitian menurut Sari & Helmy (2020) memaparkan bahwa komitmen yang terbentuk akan memengaruhi kinerja serta keinginan seseorang untuk mewujudkan keberhasilan organisasi. Kondisi ini memungkinkan mereka untuk berfokus pada tugas, meningkatkan motivasi intrinsik, dan mengurangi tingkat ketegangan psikologis (Sari & Darmastuti, 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen (Waljiyanti *et al.*, 2023). Namun penelitian menurut Goetz & Wald (2022) menemukan hasil yang berbeda bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja justru memaparkan hasil negatif terhadap kinerja. Temuan oleh Jehanzeb & Mohanty (2018) memaparkan bahwa hubungan pengembangan karyawan dan komitmen tidak menguntungkan.

Meskipun pentingnya kesejahteraan kerja dan komitmen karier telah banyak diteliti, masih terdapat celah penelitian, terutama dalam konteks geografis dan demografis spesifik di Kecamatan Samigaluh. Penelitian yang ada sering kali bersifat umum atau berfokus pada wilayah perkotaan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya merespons celah dengan mengkaji bagaimana *person-job fit* dan *perceived organizational support* dapat memengaruhi komitmen

karier guru melalui peningkatan kesejahteraan kerja dalam lingkungan sekolah di daerah pedesaan yang memiliki tantangan distribusi tenaga pendidik, aksesibilitas, dan fasilitas.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan hubungan antarvariabel berdasarkan data terukur. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui teknik *accidental sampling*, sehingga responden dipilih berdasarkan guru yang secara kebetulan ditemui dan menunjukkan kesediaannya untuk mengisi. Penelitian ini menggunakan empat variabel di antaranya PJF, POS, KKJ, dan KKR. PJF diukur dengan empat instrumen, seperti "Saya merasa saya sangat cocok untuk pekerjaan ini". POS diukur dengan enam instrumen, seperti "Organisasi sangat peduli terhadap saya". KKJ diukur dengan lima belas instrumen, seperti "Saya adalah orang yang bahagia di tempat kerja". KKR diukur dengan empat instrumen, seperti "Saya merasa bangga berada dalam pekerjaan saya saat ini". Seluruh item kuesioner dirancang menggunakan indikator yang diadaptasi dari Zhang *et al.* (2023). Ukuran populasi penelitian mencakup 59 guru dari empat SMP Negeri yang berada di wilayah Samigaluh, adapun data yang dapat diolah meliputi 52 guru dengan rincian 20 guru dari SMPN 1 Samigaluh, 8 guru dari SMPN 2 Samigaluh, 11 guru dari SMPN 3 Samigaluh, dan 13 guru dari SMPN 4 Samigaluh, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata guru SMP Negeri di Samigaluh.



Gambar 1. Kerangka Pikiran

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis, responden berpendidikan tinggi mendominasi dan memiliki posisi kerja yang mapan. Karakteristik demografi ini menjadi faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian, mengingat pengalaman dan latar belakang yang kuat dapat memengaruhi perspektif serta respons mereka terhadap instrumen penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki Laki	15	28.8%
	Perempuan	37	71.2%
Umur	20-30 th	6	11.6%
	31-40 th	13	25%
	41-50 th	13	25%
	> 50 th	20	38.4%

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Presentase
Pendidikan Terakhir	SMA	1	1.9%
	D1/D2/D3/D4	5	9.6%
	S1/S2/S3	46	88.5%
Status Kepegawaian	Tidak Tetap	5	9.6%
	Pegawai Tetap	47	90.4%

Sumber: Data primer diolah 2025.

Data penelitian ini diperoleh dari 52 guru SMP Negeri di Samigaluh. Berdasarkan analisis deskriptif pada tabel 1, mayoritas responden adalah perempuan (71.2%), sebagian besar responden berusia di atas 50 tahun (38.4%), (88.5%) memiliki latar belakang pendidikan S1-S3, dan (90.4%) responden memiliki status pegawai tetap, yang mencerminkan stabilitas karier.

Uji Validitas dan Reliabilitas

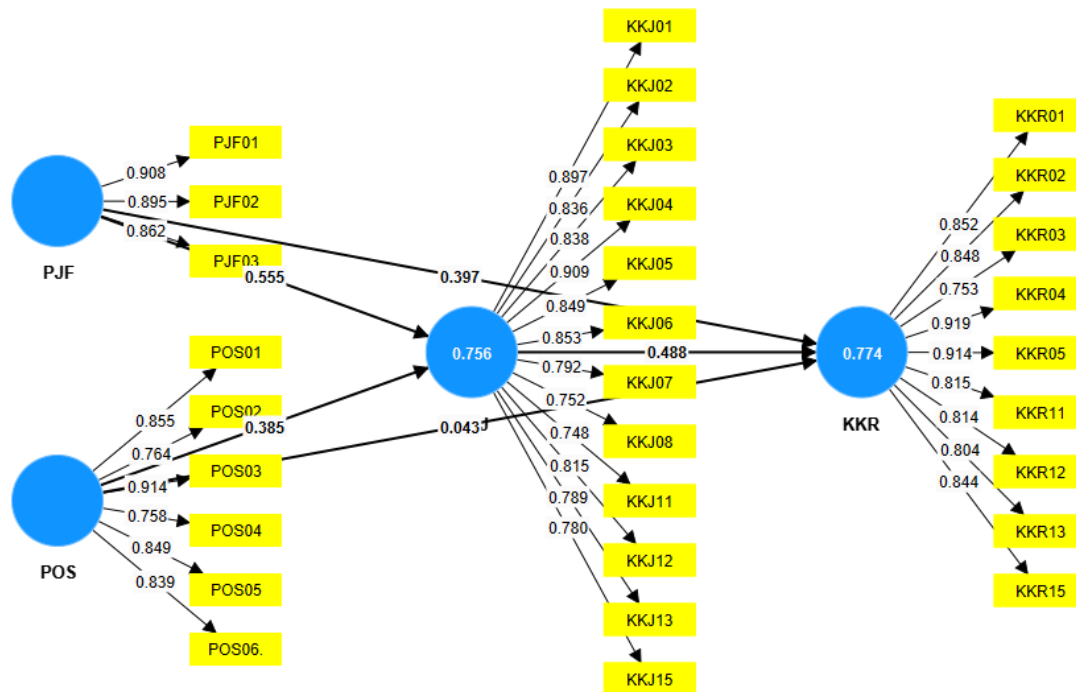
Seluruh indikator menunjukkan validitas yang baik, dibuktikan oleh pengujian *outer loading* untuk seluruh indikator yang melebihi 0.7, memenuhi kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya, uji validitas diskriminan menggunakan AVE juga menunjukkan hasil yang valid. Seluruh variabel penelitian, yaitu kesejahteraan kerja (0.677), komitmen karier (0.708), PJF (0.789), dan POS (0.692), memenuhi nilai AVE yang (>0.5) (Tabel 2). Terakhir, pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwasannya seluruh variabel reliabel, dengan nilai melampaui kriteria minimum (0.7). Hasil uji ini mengonfirmasi bahwa instrumen dan data yang digunakan memenuhi syarat sebagai data dengan kualitas valid dan reliabel.

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Dan Reliabilitas

Item	Kesejahteraan kerja	Komitmen Karier	Person-Job Fit	Perceived organizational support	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
KKJ01	0.897						
KKJ02	0.836						
KKJ03	0.838						
KKJ04	0.909						
KKJ05	0.849						
KKJ06	0.853				0.956	0.959	0.677
KKJ07	0.792						
KKJ08	0.752						
KKJ11	0.748						
KKJ12	0.815						
KKJ13	0.789						
KKJ15	0.780						
KKR01		0.852					
KKR02		0.848					
KKR03		0.753					
KKR04		0.919					
KKR05		0.914			0.948	0.951	0.708
KKR11		0.815					
KKR12		0.814					
KKR13		0.804					
KKR15		0.844					
PJF01			0.908				
PJF02			0.895		0.867	0.874	0.789
PJF03			0.862				
POS01				0.855			
POS02				0.764			

Item	Kesejahteraan kerja	Komitmen Karier	Person-Job Fit	Perceived organizational support	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
POS03				0.914	0.912	0.932	0.692
POS04				0.758			
POS05				0.849			
POS06				0.839			

Sumber: Data primer diolah 2025.



Sumber: Data primer diolah 2025.

Gambar 2. Hasil Analisis Outer Model

Model Struktural (Inner Model)

R-Square (R^2)

Pengelompokan nilai R^2 , kategori 0.25 (lemah), 0.50 (moderate), dan 0.70 (kuat). Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan kerja dan komitmen karier termasuk ke dalam kategori (kuat) karena nilai variabel kesejahteraan kerja sebesar 0.756 dan nilai variabel komitmen karier yaitu 0.774. Sehingga hasil analisis kedua variabel menandakan adanya pengaruh yang kuat karena melebihi 0.7 atau 77.4%, sedangkan 22.6% sisanya berasal dari faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Analisis R-Square

Item	R-square	R-square adjusted
Kesejahteraan kerja	0.756	0.746
Komitmen karier	0.774	0.760

Sumber: Data primer diolah 2025.

Model Fit

Pengukuran indikator kelayakan model dibuktikan pada tabel 4, dengan nilai SRMR sebesar 0.094 memenuhi kriteria sebagai model yang fit dan nilai NFI sebesar 0.527 memenuhi standar sebagai model yang baik.

Tabel 4. Hasil Analisis Model Fit

Item	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.094	0.094
NFI	0.527	0.527

Sumber: Data primer diolah 2025.

F-Square (F²)

Hasil analisis *effect size* mengonfirmasi, PJF memiliki pengaruh paling kuat terhadap kesejahteraan kerja (0.637), menjadikannya faktor utama penentu kesejahteraan kerja guru (Tabel 5). POS juga menunjukkan pengaruh sedang hingga besar terhadap kesejahteraan kerja (0.306). Meskipun PJF (0.215) dan Kesejahteraan kerja (0.257) memiliki pengaruh langsung yang sedang terhadap komitmen karier, pengaruh langsung POS terhadap komitmen ini sangat kecil (0.003). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* hampir tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karier.

Tabel 5. Hasil Nilai Besaran Kekuatan Jalur

Item	Kesejahteraan kerja	Komitmen Karier	Person-Job Fit	Perceived Organizational Support
Kesejahteraan kerja		0.257		
Komitmen karier				
Person-job fit	0.637	0.215		
Perceived organizational support	0.306	0.003		

Sumber: Data primer diolah 2025.

Uji Hipotesis dan Uji Mediasi

Pada Tabel 6, mengonfirmasi hasil analisis hipotesis dalam penelitian ini, kriteria penerimaan hipotesis yaitu nilai *t-statistic* >1.96, dan nilai *p-value* <0.05. Data menemukan hasil bahwa sebagian besar hipotesis terdukung dengan pengaruh positif signifikan, kecuali H4 tidak terdukung karena hasil analisis mengkonfirmasi adanya temuan tidak signifikan.

Table 6. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Hipotesis	Original sample (O)	T-statistics (O/STDEV)	P-values
H1	Person-job fit > Kesejahteraan kerja	0.555	5.034	0.000
H2	Perceived organizational support > Kesejahteraan kerja	0.397	3.375	0.001
H3	Person-job fit > Komitmen karier	0.385	3.519	0.000
H4	Perceived organizational support > Komitmen karier	0.043	0.408	0.683
H5	Kesejahteraan kerja > Komitmen karier	0.488	3.482	0.001
H6	Person-job fit > Kesejahteraan kerja > Komitmen karier	0.271	2.841	0.005
H7	Perceived organizational support > Kesejahteraan kerja > Komitmen karier	0.188	2.244	0.025

Sumber: Data primer diolah 2025.

Hasil analisis H1, H2, H3, H5, H6, dan H7 memaparkan nilai *t-statistic* dari masing masing hipotesis >1.96 serta nilai *p-value*<0.05, artinya hipotesis memiliki pengaruh positif

signifikan. Sedangkan H4 tetap tidak terdukung karena hanya separuh hasil analisis data yang memenuhi syarat dimana nilai dengan *p-value* (0.683) mengonfirmasi bahwa terdapat hipotesis pengaruh positif. Namun, hasil analisis *t-statistic* (0.408) yang menandakan nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk menjadi signifikan. Secara keseluruhan, seluruh hipotesis dan mediasi dalam penelitian ini terdukung kecuali hipotesis 4.

PEMBAHASAN

Analisis membuktikan bahwa variabel PJF berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada guru SMP Negeri di Samigaluh. Nilai *t-statistic* (5.034) dan nilai *p-values* (0.000), membuktikan jika H1 terdukung. Artinya, makin baik kesesuaian antara profil guru dan tugas mereka, makin besar pula rasa kesejahteraan kerja yang mereka alami. Mengonfirmasi temuan oleh Zhang *et al.* (2023) dan Brandstätter *et al.* (2016) bahwa adanya hubungan positif signifikan antara PJF dan kesejahteraan kerja. Analisis deskriptif menunjukkan indikator "Saya merasa sangat cocok untuk pekerjaan ini" memiliki nilai tertinggi (4.38, kategori sangat tinggi), sedangkan indikator "Kepribadian dan sifat temperamen saya sesuai dengan pekerjaan saya" terendah (3.37, kategori sedang). Temuan ini menegaskan bahwa semakin optimal kesesuaian antara kemampuan guru dengan tuntutan pekerjaan, semakin tinggi pula kesejahteraan kerja psikologis yang mereka rasakan. Secara teoretis, hasil ini memperkuat *person-job fit theory* yang menekankan bahwa keselarasan antara individu dan lingkungan kerjanya adalah prediktor utama kepuasan dan kesejahteraan kerja. Pihak sekolah sangat disarankan untuk menerapkan kebijakan penempatan guru yang didasarkan pada bidang keahlian spesifik mereka dan memberikan otonomi yang memadai dalam menjalankan tugas, karena upaya ini merupakan langkah fundamental untuk membangun suasana kerja yang positif dan mendukung peningkatan kesejahteraan kerja guru.

Hasil uji analisis H2 menunjukkan adanya dampak positif serta signifikan POS terhadap kesejahteraan kerja. Nilai *t-statistic* (3.375) dan *p-value* (0.001) mengonfirmasi hipotesis ini terdukung karena memenuhi kriteria. Hal ini menguatkan teori bahwa dukungan yang nyata dari organisasi dapat menumbuhkan rasa aman, dihargai, dan nyaman, sehingga mendorong munculnya kesejahteraan kerja pada guru. Penelitian ini juga relevan dengan hasil temuan oleh Zhang *et al.* (2023) dan Le *et al.* (2023) yang juga menemukan adanya hubungan positif POS dan kesejahteraan kerja. Analisis deskriptif menunjukkan indikator "Organisasi dengan senang hati membantu" memiliki nilai tertinggi (4.33, kategori sangat tinggi), sedangkan "Organisasi akan mempertimbangkan kepentingan saya" terendah (3.9, kategori tinggi). Ketika guru merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung sekolah, kondisi emosional dan kesejahteraan kerja mereka turut meningkat. Hal ini sejalan dengan *Organizational Support Theory* yang menyatakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berdampak langsung pada kondisi psikologis karyawan. Secara praktis, sekolah disarankan untuk memperkuat bentuk dukungan nyata, seperti fasilitas kerja yang layak, penghargaan terhadap prestasi, serta pelatihan berkala guna memaksimalkan kesejahteraan kerja guru.

Hipotesis ini membuktikan hubungan pengaruh langsung secara positif signifikan PJF terhadap komitmen karier. Hipotesis H3 terdukung, dibuktikan dengan nilai *t-statistic* (3.519) dan *p-value* (0.000). Temuan tersebut konsisten dengan literatur yang ada, seperti penelitian

oleh Karmila *et al.* (2023) serta Hasan *et al.* (2021), yang mengonfirmasi jika kesesuaian pekerjaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen karier pada berbagai sektor pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kecocokan antara guru dengan pekerjaannya, baik dari segi keterampilan maupun minat, maka akan memengaruhi seberapa tinggi komitmen karier yang akan terbentuk. Seperti halnya temuan oleh Noerchoidah *et al.* (2023) serta Rahmawati (2024) yang menegaskan bahwa kesesuaian pekerjaan merupakan faktor kunci dalam membangun komitmen jangka panjang di berbagai profesi, termasuk pada profesi guru. Guru yang merasa pekerjaannya sesuai dengan minat dan kemampuannya cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap profesinya. Temuan ini mendukung *occupational commitment theory* yang menempatkan kesesuaian pekerjaan sebagai faktor penting dalam pembentukan komitmen jangka panjang. Oleh karena itu, sekolah perlu menyesuaikan pembagian tugas dan beban kerja dengan kompetensi guru agar komitmen karier dapat terpelihara dengan baik.

Berbeda dengan hipotesis sebelumnya, hasil uji ini memaparkan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karier. Hasil analisis H4 tidak terdukung, dengan hasil nilai *t-statistic* (0.408) dan *p-value* (0.683). Meskipun temuan sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan oleh Arsiska & Puspitadewi, 2022) dan Purwono *et al.* (2023). Hasil ini terbukti tidak relevan dengan temuan sebelumnya, yang ditemukan adanya korelasi positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya mekanisme perantara, selaras dengan *social exchange theory* yang menegaskan bahwa dampak dukungan organisasi biasanya muncul setelah individu merasakan manfaat psikologis tertentu, seperti kesejahteraan kerja. Oleh karena itu, untuk mengupayakan komitmen, sekolah perlu memperhatikan dukungan, fasilitas dan kenyamanan guru yang memungkinkan untuk mendorong terjadinya pengaruh langsung dalam komitmen jangka panjang.

Hasil analisis H5 terdukung, mengonfirmasi pengaruh positif signifikan kesejahteraan kerja terhadap komitmen karier. Dibuktikan dengan *t-statistic* (3.482) dan *p-value* (0.001) mengonfirmasi hubungan yang kuat. Sejalan dengan penelitian oleh Waljiyanti *et al.* (2023) serta Sari & Darmastuti (2020), membuktikan bahwasannya kesejahteraan kerja berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan. Guru yang merasa sejahtera cenderung memiliki motivasi dan energi positif untuk mengembangkan kariernya. Hasil Analisis deskriptif menunjukkan indikator "Saya mudah didekati siswa." (4.48, kategori sangat tinggi), sedangkan "Saya sering merasakan kehangatan dalam pekerjaan saya." terendah (3.75, kategori sedang / netral. Penelitian menemukan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karier. Temuan ini menekankan pentingnya kondisi psikologis positif dalam mendorong komitmen kerja. Secara praktis, sekolah perlu memberikan perhatian pada keseimbangan antara beban kerja dan waktu pribadi, lingkungan kerja yang suportif, serta peluang pengembangan diri sebagai strategi untuk meningkatkan komitmen guru. Guru yang merasa cocok dengan pekerjaannya tidak serta-merta memiliki komitmen karier lebih tinggi. Kecocokan ini terlebih dahulu meningkatkan kesejahteraan kerja mereka, yang kemudian mendorong dan memperkuat komitmen karier.

Hasil analisis H6 mengonfirmasi bahwa adanya peran mediasi oleh kesejahteraan kerja, dibuktikan dengan pengaruh positif signifikan antara *person-job fit* pada komitmen karier.

Hipotesis H6 terdukung, nilai *t-statistic* (2.841) dan *p-value* (0.005). Temuan tersebut mengindikasikan jika *person-job fit* berkontribusi komitmen karier secara tidak langsung melalui peran kesejahteraan kerja sebagai mediator. Ketika guru merasa cocok dengan pekerjaannya, kesejahteraan kerja mereka meningkat, yang pada gilirannya memperkuat komitmen karier mereka. Relevan dengan temuan dari Brandstätter *et al.* (2016) serta diperkuat oleh Waljiyanti *et al.* (2023) mengindikasikan PJF memengaruhi komitmen karier dengan meningkatkan kualitas kesejahteraan, dan perubahan positif ini berkontribusi pada penguatan orientasi karier jangka panjang. Kecocokan antara individu dan pekerjaannya terlebih dahulu meningkatkan kesejahteraan kerja guru, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karier. Secara teoretis, temuan ini memperluas pemahaman tentang *person-job fit model* dengan menambahkan peran kesejahteraan kerja sebagai mekanisme penghubung. Dari sisi praktis, sekolah tidak hanya perlu memastikan kesesuaian tugas guru, tetapi juga memperhatikan faktor kesejahteraan kerja agar dampak positif PJF terhadap komitmen dapat terbentuk secara optimal.

Analisis H7 juga terdukung, menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja terbukti memediasi hubungan POS pada komitmen karier. Nilai *t-statistics* (2.244) dan *p-value* (0.025) mendukung temuan ini yang mengkonfirmasi adanya pengaruh signifikan ketika POS terhadap komitmen karier dimediasi oleh kesejahteraan kerja. Ini membuktikan bahwa dukungan organisasi dapat memperkuat komitmen karier guru dengan terlebih dahulu meningkatkan kesejahteraan kerja mereka. Seperti temuan yang dipaparkan Le *et al.* (2023) dan diperkuat Xu *et al.* (2021) menyatakan bahwa POS dapat meningkatkan kesejahteraan kerja yang pada gilirannya memperkuat komitmen karier. Hal ini menunjukkan sekolah harus memprioritaskan penguatan POS dan kesejahteraan kerja guru untuk meningkatkan komitmen karier mereka secara tidak langsung. Temuan ini menguatkan model mediasi dalam *Organizational Support Theory* yang menempatkan kesejahteraan kerja sebagai jalur penting dalam membentuk komitmen karier. Secara praktis, sekolah perlu memfokuskan dukungan pada aspek yang dapat meningkatkan kesejahteraan kerja guru, seperti apresiasi konsisten, suasana kerja yang positif, dan kebijakan yang adil.

Model penelitian ini memiliki daya prediksi kuat karena nilai *R-square* variabel kesejahteraan kerja (0.756) dan komitmen karier (0.774), mengindikasikan bahwa 77.4% varian komitmen karier sebagian besar dapat dikonfirmasi dalam analisis ini. Model fit menunjukkan nilai SRMR (0.094) dan NFI (0.527) yang memenuhi kriteria kesesuaian model. Analisis *Fsquare* mengungkapkan PJF memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan kerja (0.637), diikuti POS dengan kontribusi moderat hingga besar (0.306). Sedangkan komitmen karier menunjukkan PJF (0.215) dan kesejahteraan kerja (0.257) berkontribusi secara moderat, serta pengaruh langsung POS sangat minimal (0.003), mengonfirmasi peran kesejahteraan kerja sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara POS dan komitmen karier.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa *person-job fit* dan kesejahteraan kerja merupakan prediktor penting bagi komitmen karier guru. PJF berpengaruh langsung signifikan pada kesejahteraan kerja dan komitmen karier. selanjutnya, *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh langsung pada komitmen karier, namun pengaruhnya menjadi positif signifikan secara tidak langsung, dimediasi oleh kesejahteraan kerja. Ini berarti dukungan dari

organisasi meningkatkan kesejahteraan kerja guru terlebih dahulu, yang pada gilirannya dapat memperkuat komitmen karier. Temuan ini menunjukkan bahwa PJF dan POS, melalui perantara kesejahteraan kerja, adalah kunci untuk membangun komitmen karier guru SMP Negeri di Samigaluh. Implikasi praktisnya adalah manajemen sekolah perlu fokus pada penempatan guru yang sesuai dan menyediakan dukungan nyata yang dapat meningkatkan kesejahteraan kerja, sebagai strategi untuk membangun komitmen karier jangka panjang.

DAFTAR RUJUKAN

- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru madrasah aliyah negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i6.47000>
- Aulia, N. R., Shodiqoh, E. L., & Cahyaningrum, S. P. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 26–31. <https://doi.org/10.33474/basa.v3i1.19706>
- Brandstätter, V., Job, V., & Schulze, B. (2016). Motivational incongruence and well-being at the workplace: Person-job fit, job burnout, and physical symptoms. *Frontiers in Psychology*, 7(August), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01153>
- Darmawan, D. (2023). Model Peran Wirausaha dan Dukungan Sosial Untuk Membentuk Minat Berwirausaha di Kalangan Mahasiswa Fakultas Hukum dan Sosial. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 586–593. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.516>
- Febriana, M., Nurkamto, J., Rochsantiningsih, D., & Muhtia, A. (2018). Teaching in Rural Indonesian Schools: Teachers' Challenges. *International Journal of Language Teaching and Education*, 2(2), 87–96. <https://doi.org/10.22437/ijolte.v2i2.5002>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- 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 (Switzerland)*, 13(12), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- 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>
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235. <https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171–191. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12127>
- Karmila, Ali, M., & Wahda. (2023). Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional. *Prosiding 8th Management Dynamic Conference*, 516–535.
- Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi. (2025). *Data Guru di Samigaluh*. <https://dapo.kemdikbud.go.id/>

- Kim, T. Y., Schuh, S. C., & Cai, Y. (2020). Person or Job? Change in Person-Job Fit and Its Impact on Employee Work Attitudes over Time. *Journal of Management Studies*, 57(2), 287–313. <https://doi.org/10.1111/joms.12433>
- Le, H., Gopalan, N., Lee, J., Kirige, I., Haque, A., Yadav, V., & Lambropoulos, V. (2023). Impact of Work and Non-Work Support on Employee Well-Being: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Sustainability*, 15(22), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su152215808>
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>
- Muliani, P. L., Parmiti, D. P., Jampel, I. N., & Sanjaya, D. B. (2025). Problematika Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Widya Laksana*, 14(1), 10–15. <https://doi.org/10.23887/jwl.v14i1.88425>
- Noerchoidah, N., Aripurbo, T., Nurdina, N., & Alfia, N. (2023). Person Job Fit dan Komitmen Karir: Peran Keterlibatan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 20(1), 76–85. <https://doi.org/10.30651/blc.v20i1.16415>
- Nurhidayat, A. W., Kurniawan, I. S., & Purnamarini, T. R. (2024). Analisis Mediasi Psychological Empowerment Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Supperdazzle Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 23–32. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3157>
- Pemerintah RI. (2009). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 41 Tahun 2009. In *Data Base Peraturan*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/4962>
- Purwono, H., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 153–162.
- Rahmawati, E. (2024). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif, Komitmen Afektif, dan Kesejahteraan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 146–157. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p146-157>
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 197–213. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.463>
- Sari, Y. N., & Darmastuti, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Dan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 11(5), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/36602>
- Siregar, D. R. S., Zahrudin, Z., & Maftuhah, M. (2022). Kinerja dan Kesejahteraan Guru di Pelosok Indonesia. *Alsys: Jurnal Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 2(5), 592–603. <https://doi.org/10.58578/alsys.v2i5.557>
- Suryana, A. K. H., Rahayu, A. G., Safitri, U. R., Triatmaja, N. A., & Pratiwi, Y. N. D. (2024). The Influence Of Person-Job Fit, Person-Organization Fit And Organizational Support On Organizational Commitment In Educators And Educational Personnel Boyolali University. *Edunity Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 3(6), 430–440. <https://doi.org/10.57096/edunity.v3i6.250>
- Vigazi, N. D., & Rino, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Salingka Nagari*, 2(2), 501–509. <https://doi.org/10.24036/jsn.v2i2.148>

- Waljiyanti, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1615–1628. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3061>
- Xu, G., Li, Z., & Wang, H. (2021). Supervisory career support and workplace wellbeing in chinese healthcare workers: The mediating role of career commitment and the moderating role of future work self-salience. *Sustainability (Switzerland)*, 13(10), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su13105572>
- Zhang, S., Huang, W., & Li, H. (2023). Perceived organizational support and occupational commitment: A study among male kindergarten teachers. *Heliyon*, 9(9), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20369>