

## KESESUAIAN PEKERJAAN SESEORANG TERHADAP KINERJA INDIVIDU: EFEK MEDIASI DARI KETERKAITAN PEKERJAAN DI APOTIK KABUPATEN SIDOARJO

Amanda Louis Vernandia<sup>1</sup>, Wahyu Eko Pujianto<sup>2</sup>  
[31421008.mhs@unusida.ac.id](mailto:31421008.mhs@unusida.ac.id)<sup>1</sup>, [wahyueko.mnj@unusida.ac.id](mailto:wahyueko.mnj@unusida.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh peran kesesuaian pekerjaan terhadap kinerja individu, menganalisis peran kesesuaian pekerjaan terhadap keterkaitan pada pekerjaan, menganalisis pengaruh keterkaitan pada pekerjaan terhadap kinerja individu, menganalisis pengaruh kesesuaian pekerjaan peran terhadap kinerja individu di mediasi keterkaitan pada pekerjaan. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan populasi tenaga kesehatan yang bekerja di apotik wilayah Kabupaten Sidoarjo. Sampel yang digunakan adalah tenaga kesehatan yang bekerja di apotik wilayah kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 51 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner online dengan Google Form selama kurang lebih satu bulan. Analisis penelitian ini menggunakan Aplikasi Partial Least Square (PLS) SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) Kesesuaian pekerjaan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja individu (2) Kesesuaian pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterkaitan pada pekerjaan (3) keterkaitan pada pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. (4) kesesuaian pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja individu melalui keterkaitan pada pekerjaan.

**Kata Kunci :** Kesesuaian Pekerjaan, Kinerja individu, Keterkaitan pada pekerjaan.

### Abstract

*The purpose of this research is to analyze the influence of job role suitability on individual performance, analyze the role of job suitability on job relatedness, analyze the influence of job role suitability on individual performance, analyze the influence of job role suitability on individual performance as mediated by job connectedness. The research was conducted using quantitative methods with a population of health workers working in pharmacies in the Sidoarjo district. The sample used was health workers who worked in pharmacies in the Sidoarjo district, totaling 51 respondents. Data collection was carried out using an online questionnaire with Google Form for approximately one month. This research analysis uses the Partial Least Square (PLS) SmartPLS 4.0 application. The results of this study found that (1) Job suitability has a positive but not significant influence on individual performance (2) Job suitability has a positive and significant influence on job relatedness (3) Job relatedness has a positive and significant influence on individual performance. (4) job suitability influences individual performance through connection to the job.*

**Keywords:** Person Job Fit, Individual Performance, Job embeddedness.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia hal yang utama bagi organisasi organisasi (Sholikha & Eko Pujianto, 2023) karena bergeraknya sendi organisasi sumber daya yang dimiliki. Apabila individu yang tidak memiliki kesesuaian antara kepribadiannya dengan pekerjaannya akan merasa kesulitan untuk menciptakan perilaku kerja ditempat kerja. Hal ini dapat terjadi karena individu tidak merasa antusias dalam menjalani pekerjaannya, sehingga individu tersebut hanya bekerja sesuai apa yang harus dikerjakan tanpa ingin meningkatkan kinerja atau atau menciptakan perilaku yang

positif di tempat kerja perkara ini dapat menghambat kemampuan untuk untuk meningkatkan skill dalam bekerja.

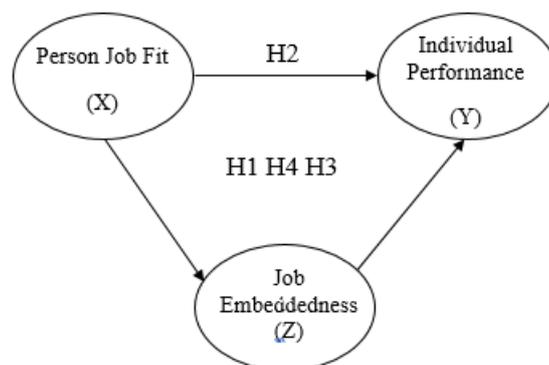
Kesesuaian pekerjaan dapat diartikan sebagai kesesuaian tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan, kesesuaian kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan, Kesesuaian antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan karyawan (Indriyani & Sutanto, 2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja individu dapat dilihat melalui training kinerja karena training kinerja merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja individu. Pelatihan kinerja bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tanggung jawab (Aditiya & Ali, 2022). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan berpengaruh positif pada kinerja individu, yang berarti semakin tinggi kesesuaian pekerjaan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Puspitasari & Abadiyah, 2024) Sedangkan penelitian negatif menurut (Suprihati, 2014). menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja individu akan menurun.

Fenomena yang dapat di ambil yaitu adanya mismatch atau ketidak sesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan serta dengan lingkungan budaya organisasi. Ketidaksesuaian nampak pada penempatan posisi pekerjaan yang memiliki perbedaan dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya (Sayuga et al., 2024)

Apotik memiliki peran penting dalam industri kesehatan dengan menawarkan berbagai kesempatan karir di bidang farmasi dan kesehatan. Dalam lingkungan kerja biasanya dianggap sebagai lingkungan kerja yang menuntut tingkat keahlian yang tinggi dan sesuai, maka dari itu penting untuk memastikan bahwa apotik memiliki individu yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan organisasi karena setiap idividu memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi, kesuksesan organisasi tergantung pada kemampuan mereka dalam menjalankan tugas

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu (1) Pengujian dan analisis pengaruh Kecocokan pekerjaan seseorang terhadap keterkaitan pekerjaan (2) Pengujian dan analisis pengaruh Kecocokan pekerjaan seseorang terhadap kinerja individu (3) Pengujian dan analisis pengaruh keterkaitan pekerjaan terhadap kinerja inidividu (4) Pengujian dan analisis Kecocokan pekerjaan seseorang terhadap kinerja individu yang dimediasi oleh ketetrkaitan pekerjaan. Menurut kerangka konseptual, model penelitiannya terlihat seperti

Gambar:1. Kerangka konseptual



Sumber: data diolah peneliti, 2024

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif antara Person Job Fit terhadap Job Embeddedness di apotik Kabupaten Sidoarjo
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif antara Person Job Fit terhadap Individual Performance di apotik Kabupaten Sidoarjo
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif antara Job Embeddedness terhadap Individual Performance di apotik Kabupaten Sidoarjo
- H4: Diduga Person Job Fit berpengaruh terhadap Individual Performance yang di mediasi oleh Job Embeddedness di apotik Kabupaten Sidoarjo

## 2. TINJAUAN PUSTAKA (OPTIONAL)

### 1. Person Job Fit

Person job fit merupakan kesesuaian antara kebutuhan dan keinginan Individu (Deniz et al., 2015). Tingkat kesesuaian pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan hasil kerja yang lebih diinginkan ketika tingkat Person Job Fit juga tinggi karena orang tersebut menggunakan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi (Sekiguchi & Huber, 2011). Pekerjaan adalah suatu kondisi yang menggambarkan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu (Suryani & Piartrini, 2021).

### 2. Individual Performance

Individual performance merupakan hasil kerja yang di hasilkan oleh individu atau perilaku nyata yang di tampilkan individu sesuai peranya dalam organisasi. Kinerja individu merupakan satu hal penting yang dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya (Fahrurrozi, 2021). Individual performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi dari individu yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Syihabuddin et al., 2024).

### 3. Job Embeddedness

Job embeddedness merupakan orang yang bertahan dan bekerja dengan baik karena adanya kecocokan, keterkaitan dan pengorbanan (Kiazad et al., 2015). Job embeddedness dapat dianggap sebagai matriks tiga kali dua yang mewakili kesesuaian, hubungan, dan pengorbanan antara seorang karyawan, komunitas dan organisasi (Reitz, 2014).

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pengambilan data menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini menggunakan tenaga kesehatan yang bekerja di apotik wilayah Kabupaten Sidoarjo sebanyak 153 tenaga kesehatan. Pengambilan sample menggunakan convenience sampling yaitu sampel di pilih berdasarkan populasi dengan jumlah responden 51 orang. Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan berasal dari jawaban responden terhadap kuisisioner yang telah dibagikan melalui google form, sedangkan data sekunder yang digunakan berupa media internet dan penelitian terdahulu yang relevan dengan objek yang di teliti. Analisis Data dalam penelitian ini di olah menggunakan PLS 4. Kuisisioner yang disebar memiliki 3 variabel yaitu person job fit, individual performance dan job embeddedness dengan skala likert 1 sampai 5, (1= Sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil penelitian**

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan peneliti di sajikan pada table 1 yang menunjukkan deskripsi pendidikan terakhir responden berjumlah 51 responden.

Tabel 1. Distribusi Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
Farmasi	29	56,86%
Smk Kesehatan	6	11,76%
Manajemen	16	31,37%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Uji pertama yang dilakukan yaitu common method biases bertujuan untuk menghindari sumber bias dalam pengukuran atau pengujian data. Dengan melihat nilai (VIF) di dalam model, model dapat dianggap bebas dari Common method biases dalam penelitian ini apabila semua nilai < 3,3 (Kock, 2015).

Tabel 2. Uji Common Method Biases

Perso n Job Fit	Individual Performance	Job Embeddedness
	1.954	1.000
	1.954	

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Tabel 2. menunjukkan variabel *Person Job Fit* terhadap *individual performance* menghasilkan nilai 1,070 < 3,3, variabel *Person Job Fit* terhadap menghasilkan nilai 1,000 < 3,3, variabel *Job Embeddedness* terhadap *individual performance* menghasilkan nilai 1,070 < 3,3 dari total. Nilai tersebut menunjukkan tidak adanya bias yang terjadi. Artinya penelitian dapat dilakukan pada uji tahap lanjutan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	Composite Reliability	Cronnbach's Alpha	AVE
Person Job Fit (X)	Bekerja sesuai latar belakang pendidikan	0.752	0.088	0.850	0.570
	Saya memiliki kemampuan yang sesuai untuk pekerjaan ini	0.726			
	Saya di tempatkan sesuai dengan keahlian saya	0.749			
	Persyaratan untuk bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0.756			
	Saya memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan saya	0.776			

	Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sesuai kebutuhan variabel kesesuaian pekerjaan oleh orang rata-rata	0.771			
Individual Performance (Y)	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu	0.839			
	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya	0.679			
	Saya dapat memisahkan masalah utama dan masalah sampingan dalam pekerjaan saya	0.679			
	Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu yang minimal	0.668	0.889	0.854	0.534
	Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaan saya	0.772			
	Saya berusaha menjaga agar keterampilan kerja saya tetap mutakhir	0.763			
	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru	0.699			
		Organisasi ini sangat cocok untuk saya	0.810		
Job Embeddedness (Z)	Saya menganggap komunitas tempat saya tinggal sebagai rumah	0.696			—
	Daerah tempat saya tinggal menawarkan kegiatan rekreasi yang saya sukai	0.644			—
	Cuaca di tempat saya tinggal cocok untuk saya	0.795	0.922	0.908	0.520
	Saya berinteraksi dengan banyak rekan	0.676			—
	Banyak tim terkait pekerjaan yang saya ikuti	0.654			—
	Nilai-nilai saya selaras dengan nilai organisasi	0.678			—
	Saya menyukai tanggung jawab dan wewenang	0.667			—

yang saya miliki dalam pekerjaan ini	
Saya merasa senang dengan pertumbuhan dan pengembangan profesional saya	0.818
Saya merasa orang-orang di tempat kerja sangat menghormati saya	0.752
Prospek untuk terus bekerja di perusahaan ini sangat baik	0.716

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Indikator dianggap valid apabila memiliki nilai outerloading > 0,70 tetapi jika nilai < 0,70 masih bisa dikatakan valid asalkan nilai AVE lebih dari 0,50 (Hair, 2017). Uji composite reliability setiap variabel memenuhi syarat apabila nilainya > 0,60. Nilai ini juga dianggap valid apabila nilai uji AVE > 0,50 dan nilai Cronbach’s Alpha setara dengan 0,7 dianggap masuk akal dan reliabel (Hair, 2017).

Tabel 3, seluruh nilai outerloading setiap item ada beberapa nilai yang < 0,70 tetapi nilai AVE setiap variabel lebih dari 0,50 maka data diatas dapat dikatakan valid, composite reliability variabel Person Job fit senilai 0,888, composite reliability variabel individual performance bernilai 0,889, dan reliabilitas komposit variabel job embeddedness sebesar 0,992. Semua variabel memiliki nilai > dari 0,60, menunjukkan semua dapat dikatakan reliabel. Selain itu, nilai Cronbach’s Alpha lebih > 0,7, dan nilai AVE > 0,5 menunjukkan data yang digunakan memenuhi.

Uji selanjutnya pada uji R- square, hasil R-square menganalisis variabel endogen apakah kuat dalam melakukan analisa pada struktural model. Nilai R-square akan dibagi menjadi tiga kategori: 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), dan 0,75 (kuat)(Hair et al., 2019).

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Individual Perfomance (Y)	0.637	0.622
Job Embeddedness (Z)	0.488	0.478

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Tabel 4, didapatkan nilai R-Square untuk variabel individual performance adalah 0.637 atau 63,7% kategori sedang dan variabel Job Embeddedness sebesar 0.488 atau 48,8% kategori lemah.

Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T stasistics ( O/STDEV )	P Values
Person job Fit - Individual Performance	0.306	0.296	0.158	1.935	0.053
Person Job Fit - Job Embeddedness	0.699	0.715	0.073	9.516	0.000

Job embeddedness – Individual Performance	0.554	0.564	0.151	3.672	0.000
---	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Tabel 5, variabel Person Job Fit terhadap individual performance mendapatkan nilai koefisien negatif 0,306. Variabel Person Job Fit terhadap variabel job Embeddedness sebesar 0.699 nilai positif. Variabel job Embeddedness terhadap variabel individual performance sebanyak 0.554 nilai positif. Dapat disimpulkan bahwa

Variabel Person Job Fit memperoleh nilai t-statistic  $1.935 < 1,96$  dan nilai p-value 0,053. Artinya Person Job Fit berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap individual performance maka hipotesis 1 di tolak. Variabel Person Job Fit memperoleh nilai t-statistic 9.516 dan nilai p-value 0.000. Artinya Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap job Embeddedness maka hipotesis 2 diterima. Variabel job Embeddedness memperoleh nilai t-statistic 3.672 dan nilai p-value 0.000. Artinya job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance maka hipotesis 3 diterima

Tabel 6. Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P Values
Person job Fit - Job Embeddedness - Individual Performance	0.387	0.406	0.128	3.030	0.002

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Table 6. Diketahui untuk pengaruh Person Job Fit terhadap individual performance melalui job Embeddedness memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,387, dimana nilai t-statistic:  $3,030 > 1,96$  dan nilai p-value: 0,002. Artinya Person Job Fit terhadap individual performance melalui job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan.

Uji terakhir yaitu uji Upsilon V digunakan dengan rumus statistika upsilon  $V = \beta_2 M X \beta_2 Y M.X$  kriteria (0,175) mediasi pengaruh tinggi, (0,075) mediasi pengaruh medium, dan (0,01) mediasi pengaruh rendah (Ogbeibu & Hughes, 2021) Uji upsilon V dilakukan untuk mengetahui bagaimana mediasi dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Upsilon

Hipotesis	Statistik Upsilon (V)	Keterangan Mediasi
Role Ambiguity – Job Stress – Individual Performance	$0,699^2 \times 0,554^2$ $0,004 \times 0,306 = 0,001$	Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7, Uji Upsilon Hipotesis Statistik Upsilon (V) Person Job Fit terhadap individual performance melalui job Embeddedness memiliki pengaruh mediasi rendah dikarenakan hasilnya dibuktikan dari hasil perhitungan upsilon 0,001

## **Pembahasan**

### **Person Job Fit berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap individual performance di tolak**

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa person job fit mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap individual performance. Hal ini ditandai bahwa hasil uji hipotesis satu menunjukkan bahwa person job fit dapat meningkatkan individual performance namun beberapa penelitian menunjukkan person job fit hanya memberikan kontribusi sebanyak 36% terhadap individual performance (Widyastuti & Ratnaningsih, 2020). karena sisanya di tentukan oleh variabel lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini. Dalam kondisi ini, bahwa person job fit yang di rasakan individu akan dapat meningkatkan individual performance pada tenaga kesehatan di apotik wilayah Kabupten Sidoarjo karena Pada tabel distribusi responden ada 16 tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan bidang farmasi sehingga para tenaga kesehatan tersebut harus mempelajari kembali dan mencoba beradaptasi terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini selaras dengan penelitian dari (Nugraha & Wardhani, 2022). yang menyatakan person job fit berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap individual performance

### **Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap job Embeddedness**

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa person job fit mempunyai pengaruh positif terhadap job embeddedness. Hal ini ditandai bahwa hasil uji hipotesis dua menunjukkan person job fit memiliki keterkaitan dengan job embeddedness karena individu yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan mereka akan lebih cenderung untuk memiliki rasa kepuasan dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam kondisi ini, bahwa semakin besar kesesuaian pekerjaan yang di rasakan individu akan dapat meningkatkan job embeddedness pada tenaga kesehatan di apotik wilayah Kabupten Sidoarjo karena Pada tabel distribusi responden ada 16 tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan bidang farmasi namun para tenaga kesehatan tersebut dapat beradaptasi terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini selaras dengan pada penelitian dari (Mulyani & Pareke, 2024). yang menyatakan person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap job embeddedness

### **Job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance**

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa job embeddedness mempunyai pengaruh positif terhadap individual performance. Hal ini di tandai bahwa hasil uji hipotesis tiga menunjukkan job embeddedness dapat meningkatkan individual performance karena pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian individu dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja. Dalam kondisi ini, bahwa bahwa semakin besar job embeddedness yang di rasakan individu akan dapat meningkatkan individual performance pada tenaga kesehatan di apotik wilayah Kabupten Sidoarjo karena pada tabel distribusi responden ada 16 tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan bidang farmasi namun para tenaga kesehatan tersebut dapat beradaptasi terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini selaras dengan penelitian dari (Mukarramah et al., 2020). yang menyatakan job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance

### **Person Job Fit berpengaruh Positif dan signifikan terhadap individual performance melalui job Embeddedness Di terima**

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa Person Job Fit terhadap individual performance melalui job Embeddedness memperoleh nilai koefisien positif. Hal ini di

tandai bahwa hasil uji hipotesis empat menunjukkan Person Job Fit terhadap individual performance melalui job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan namun memiliki pengaruh mediasi rendah dikarenakan hasilnya dibuktikan dari hasil perhitungan  $\epsilon < 0,001$ . Dalam kondisi ini, bahwa semakin besar person job fit yang di rasakan individu akan dapat meningkatkan individual performance yang di perlemah oleh job embeddedness pada tenaga kesehatan di apotik wilayah kabupaten Sidoarjo. Kondisi ini selaras dengan penelitian dari (Viryananta & Prawitowati, 2024). yang menyatakan Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance melalui job Embeddedness

## 5. KESIMPULAN

Variabel person job fit memberikan efek positif dan tidak signifikan pada individual performance. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin besar person job fit yang di rasakan individu maka semakin besar individual performance pada tenaga kesehatan di apotik wilayah kabupaten Sidoarjo. Variabel person job fit memberikan efek positif dan signifikan pada job embeddedness. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin besar person job fit yang di rasakan individu maka semakin besar job embeddedness pada tenaga kesehatan di apotik wilayah kabupaten Sidoarjo. Variabel job embeddedness memberikan efek positif dan signifikan pada individual performance. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin besar job embeddedness yang di rasakan individu maka semakin besar individual performance pada tenaga kesehatan di apotik wilayah kabupaten Sidoarjo. Variabel person job fit memberikan efek positif dan tidak signifikan pada individual performance. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin besar person job fit yang di rasakan individu maka semakin besar individual performance pada tenaga kesehatan di apotik wilayah kabupaten Sidoarjo. Variabel Person Job Fit terhadap individual performance melalui job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan namun memiliki pengaruh mediasi rendah. Hasil dari penelitian tersebut berarti bahwa semakin besar person job fit yang di rasakan individu akan dapat meningkatkan individual performance yang di perlemah oleh job embeddedness pada tenaga kesehatan di apotik wilayah kabupaten Sidoarjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.107>
- Fahrurrozi. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.26>
- Hair (2017) Not VAF (1).pdf. (n.d.).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., & Newman, A. (2015). Job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641–659. <https://doi.org/10.1037/a0038919>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Mukarramah, N., Chalil, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Syiah Kuala, U. (2020). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kinerja

- Dengan Job Embeddedness Sebagai Pemediator Pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 647–661.
- Mulyani, A. M., & Pareke, F. J. (2024). The Effect of Person-Job Fit and Job Embeddedness on a Teacher ' s Task Performance A . Introduction. 5(2), 879–892.
- Nugraha, K. W., & Wardhani, E. N. K. (2022). The Effect Of Managerial Coaching, Person-Job Fit, And Motivation Toward Employee Performance: The Mediating Role Of Satisfaction And Engagement. *Owner*, 6(3), 2899–2911. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.844>
- Ogbeibu, S., & Hughes, M. (2021). *Mediasi Upsilon (v).pdf*.
- Puspitasari, S. D., & Abadiyah, R. (2024). Dampak Kesesuaian Pekerjaan , Ketidakamanan , dan Stres. 2, 1–20.
- Ratih Indriyani, & Monica Bellinda Sutanto. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950>
- Reitz, O. E. (2014). The job embeddedness instrument: An evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing*, 35(5), 351–356. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011>
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 145–163. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>
- Sholikha, R., & Eko Pujiyanto, W. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112.
- Suryani, N. L., & Piartrini, P. S. (2021). The Role of Person Job FIT Moderation in the Relationship of Quality of Work Life with the Lovina Hotel Employee Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 293–303.
- Syihabuddin, A., Fathoni, A., & Pujiyanto, W. E. (2024). Perceived Organizational Support And Well-Being To Individual Performance: Mediation Effect Of Organizational Citizenship Behaviour Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Individu: Efek Mediasi Dari Perilaku Kewargaan Organi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 567–586.
- Variza Aditiya, Refdi Saidina Ali, D. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu PT Sekato Pratama Makmur (SPM) Bukit Batu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 2671–2683.
- Viryananta, D. I. S., & Prawitowati, T. (2024). Pengaruh Person - Job Fit Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan. *Jurnal Distribusi*, Vol. 12(1), 77–92.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 907–913. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>