

PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LINGKUP PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

Dian Tirta Saputra¹, Shofia Amin², Zulfina Adriani³
^{1, 2, 3}Universitas Jambi, Jl. Jambi-Muara Bulian, Muaro Jambi, Jambi, Indonesia
Email: dtirtasaputra@gmail.com

Article History

Received: 14-04-2026

Revision: 26-04-2026

Accepted: 28-04-2026

Published: 30-04-2026

Abstract. This study aims to examine the effect of person-job fit on employee performance, the effect of workload on employee performance, and the effect of person-job fit on workload. In addition, this study also aims to analyze the role of workload as a mediating variable in the relationship between person-job fit and employee performance, thereby providing a more comprehensive understanding of the mechanisms influencing the improvement of employee performance within the organization. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees and analyzed using statistical analysis techniques based on Structural Equation Modeling (SEM). The research results show that person-job fit has a positive and significant effect on employee performance. Workload also has a positive and significant effect on employee performance. In addition, person-job fit affects workload, and workload has been proven to mediate the relationship between person-job fit and employee performance. These findings indicate that the alignment between employee competencies and job demands, as well as proper workload management, are important factors in enhancing employee performance. This study provides managerial implications for organizations in efforts to place employees in positions that match their competencies and to arrange a proportional workload.

Keywords: Person Job Fit, Workload, Employee Performance, Mediation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh *person job fit* terhadap beban kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis peran beban kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *person job fit* dan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, *person job fit* berpengaruh terhadap beban kerja, dan beban kerja terbukti memediasi hubungan antara *person job fit* dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan, serta pengelolaan beban kerja yang tepat, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi organisasi dalam upaya penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pengaturan beban kerja yang proporsional

Kata Kunci: *Person Job Fit*, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Mediasi

How to Cite: Saputra, D. T., Amin, S., & Adriani, Z. (2026). Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Lingkup Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (2), 109-119. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i2.5362>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai target pembangunan dan kualitas pelayanan publik. Dalam birokrasi publik yang dituntut semakin adaptif dan akuntabel, organisasi tidak hanya bergantung pada jumlah pegawai, tetapi terutama pada kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan serta pengelolaan beban kerja yang proporsional. Berbagai studi menegaskan bahwa ketidaktepatan penempatan pegawai dan distribusi beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan efektivitas kerja, meningkatkan kesalahan teknis, serta berdampak negatif terhadap capaian kinerja organisasi (Triansyah et al., 2023; Mahardika & Luturlean, 2020).

Secara teoretis, *person-job fit* dipahami sebagai tingkat kesesuaian antara kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang diembannya (Kim et al., 2020). Kesesuaian yang tinggi terbukti mendorong peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja pegawai (Kaur et al., 2021). Sebaliknya, rendahnya *person-job fit* dapat memicu stres kerja, meningkatnya kesalahan teknis, serta persepsi negatif terhadap beban kerja, yang dalam jangka panjang berpotensi menurunkan performa individu maupun organisasi (Rachman, 2024).

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan kapasitas fisik dan mental yang dimiliki (Muslih & Damanik, 2022). Pengelolaan beban kerja yang tidak proporsional, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, terbukti berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai (Ibrahim et al., 2022). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan konsentrasi, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan berpotensi menurunkan motivasi dan rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, beban kerja tidak dapat dilepaskan dari isu *person-job fit*, karena ketidaksesuaian kompetensi sering kali membuat pegawai membutuhkan usaha lebih besar untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya dapat dilakukan secara lebih efisien.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh *person-job fit* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, sebagian besar studi masih menempatkan kedua variabel tersebut secara terpisah. Padahal, dalam konteks organisasi sektor publik, *person-job fit* dan beban kerja saling berkaitan dan berpotensi memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan kajian empiris yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada organisasi perangkat daerah

yang memiliki karakteristik birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang kompleks. Secara empiris, permasalahan tersebut tercermin pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Data periode 2020–2024 menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan jabatan yang diduduki pegawai, meningkatnya jumlah kesalahan teknis, permohonan rotasi internal, serta bertambahnya pegawai yang memerlukan pelatihan tambahan. Kondisi ini mengindikasikan belum optimalnya *person-job fit* yang berpotensi meningkatkan beban kerja pegawai dan memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas.

Berangkat dari kajian teoretis dan empiris tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan *person-job fit* dan beban kerja dalam satu kerangka analisis untuk menjelaskan kinerja pegawai, khususnya pada konteks organisasi sektor publik. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menguji kedua variabel tersebut secara terpisah, penelitian ini secara tegas memposisikan *person-job fit* dan beban kerja sebagai faktor yang saling terkait dan diuji secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh *person-job fit* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi dasar pertimbangan praktis bagi pengambil kebijakan dalam melakukan penataan penempatan pegawai, perencanaan pengembangan kompetensi, serta pengelolaan beban kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) dengan desain eksplanatori, yaitu mengombinasikan analisis kuantitatif sebagai pendekatan utama dan pendalaman kualitatif sebagai pelengkap untuk memperkuat interpretasi hasil penelitian (Sekaran & Bougie, 2019). Pendekatan ini dipilih agar hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara statistik sekaligus dipahami secara kontekstual sesuai dengan kondisi lapangan. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dianalisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada beberapa pertimbangan metodologis. Pertama, tujuan penelitian lebih menekankan pada pengujian hubungan prediktif antarvariabel serta kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, bukan pada pengujian kesesuaian model teoritis yang telah mapan. Kedua, karakteristik data dan ukuran sampel yang relatif terbatas menjadi pertimbangan penting,

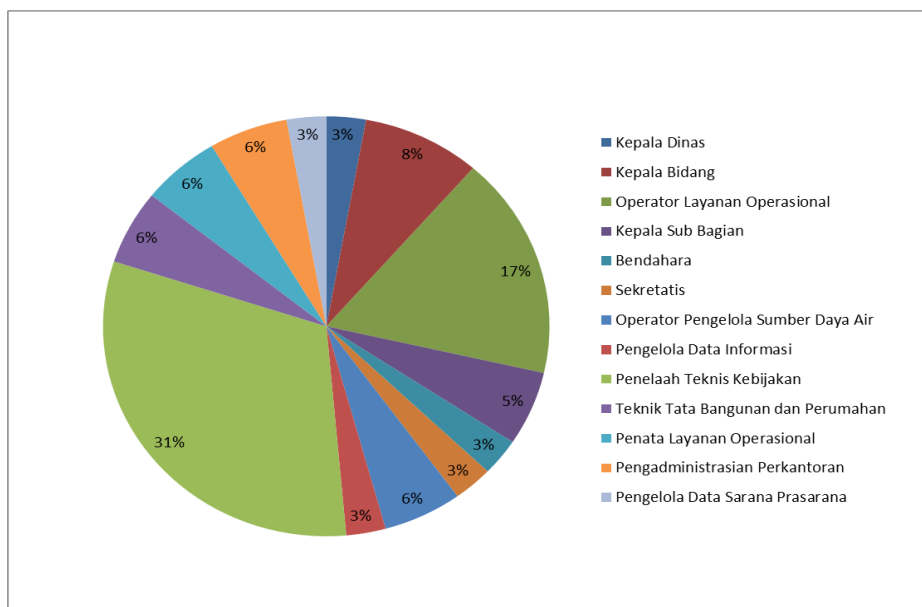
mengingat PLS-SEM tidak menuntut asumsi distribusi normal multivariat yang ketat dan tetap dapat digunakan secara optimal. Dengan orientasi pada prediksi dan pengembangan model, PLS-SEM dinilai paling sesuai dengan tujuan dan kondisi penelitian ini.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas serta pemahaman terhadap beban kerja dan kinerja organisasi (Sugiyono, 2022). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden yang merupakan pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan pengukuran. Validitas konstruk dinilai berdasarkan nilai outer loading lebih dari 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,50. Sementara itu, reliabilitas konstruk diukur melalui nilai composite reliability yang harus lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2021). Seluruh pengujian ini dilakukan sebagai prasyarat sebelum analisis struktural guna menjamin keakuratan dan konsistensi hasil penelitian.

HASIL

Karakteristik Responden

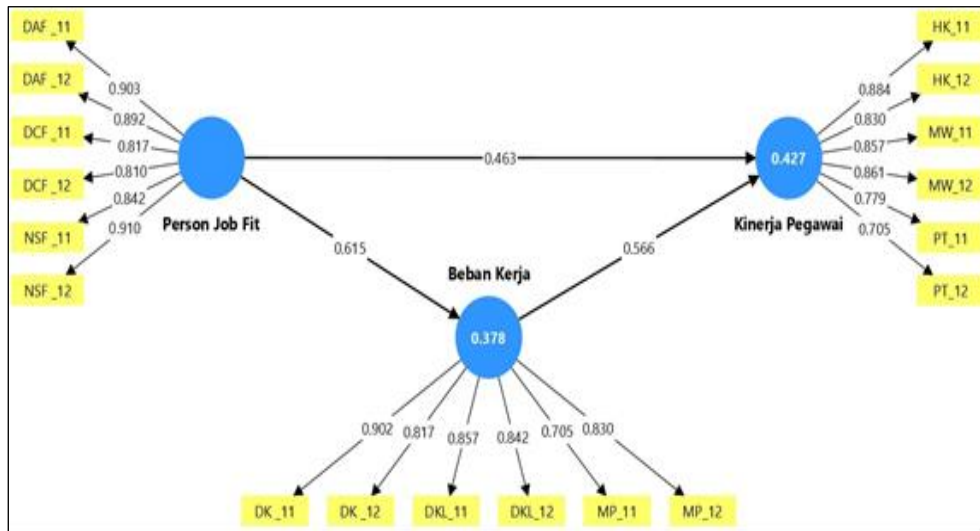
Gambar 5.1 merupakan gambaran responden berdasarkan jabatan dimana persentase terbesar responden dengan jabatan penelaah teknis kebijakan (31%). Dan persentase terkecil responden dengan jabatan penata layanan operasional, pengadministrasian perkantoran, pengelola data informasi, kepala dinas, pengelola data sarana dan prasarana (3%).



Gambar 1. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Analisis Deskriptif Konstruk

Analisis deskriptif mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap peran beban kerja sebagai variabel yang memediasi person job fit terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tanjung Jabung Timur.



Gambar 2. Pengujian outer model (*Measurement Model*)

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan menilai nilai cross loading, yaitu dengan memastikan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading > 0.70 pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Selain itu, validitas diskriminan juga dievaluasi menggunakan kriteria Fornell–Larcker, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk > 0.5 . Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai akar AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi internal instrumen penelitian dalam model PLS dengan menggunakan indikator Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Namun, penggunaan Composite Reliability lebih direkomendasikan karena nilai Cronbach's Alpha seringkali memberikan estimasi reliabilitas yang lebih rendah (*underestimate*) (Ghozali & Latan, 2015). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,70 (Hair et al.; Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan.

Tabel 1. *Construct reliability and validity*

	Cronbach's alpha	rho_A	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0,810	0,893	0,790	0,607
Kinerja Pegawai	0,904	0,909	0,925	0,675
Person Job Fit	0,819	0,954	0,888	0,642

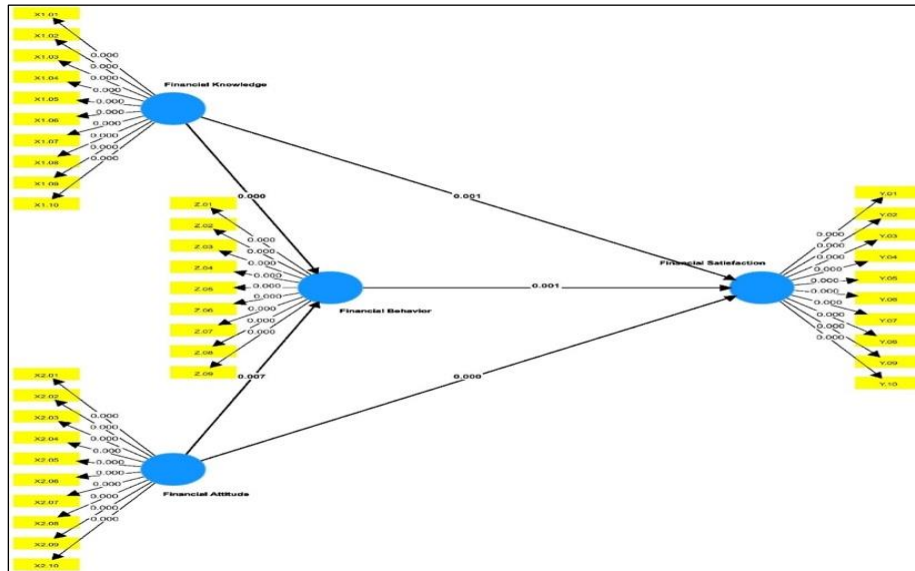
Sumber: Pengelolaan Data dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel beban kerja memiliki nilai 0,810, variabel kinerja pegawai sebesar 0,904, dan variabel *person job fit* sebesar 0,819. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik dalam mengukur masing-masing variabel. Hasil uji *composite reliability* juga menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel beban kerja memperoleh nilai 0,790, variabel kinerja pegawai sebesar 0,925, dan variabel *person job fit* sebesar 0,888. Seluruh nilai tersebut telah melebihi batas minimal 0,70, yang berarti indikator-indikator dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Pada pengujian validitas konvergen menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*, seluruh variabel juga telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Variabel beban kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,607, variabel kinerja pegawai sebesar 0,675, dan variabel *person job fit* sebesar 0,642. Nilai tersebut lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki validitas konvergen yang baik, yaitu mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Model struktural atau inner model dalam PLS dievaluasi berdasarkan nilai R-Square (R^2). Nilai R-Square digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square, maka semakin baik kemampuan model penelitian dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diajukan. Pada SmartPLS 4, pengujian inner model dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk menilai signifikansi hubungan struktural antarvariabel (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berikut disajikan hasil pengujian inner model melalui uji bootstrapping pada penelitian ini.



Gambar 3. Gambar Bootstrapping

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

R – Square

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Beban Kerja	0.378	0.359
Kinerja Pegawai	0.427	0.392

Besarnya pengaruh dari variable laten yang digunakan dapat dilihat dari table R Square dimana variable ini terdiri dari *person job fit*, kinerja pegawai dan beban kerja menjadi mediasi dari person job fit dan kinerja karyawan. Berdasarkan table R Square menunjukkan kontribusi person job fit memberikan kontribusi sebesar 37 persen terhadap beban kerja. Kinerja pegawai mendapatkan kontribusi sebesar 43 Persen dari person job fit dan beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang moderat, dengan sebagian besar variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh konstruk dalam model (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Nilai R Square beban kerja memperoleh nilai sebesar 0.378 dengan kriteria sebesar 0.3 artinya person job fit mampu memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 0.378 terhadap beban kerja. Nilai R Square kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 0.427 dengan kriteria sebesar 0.3 artinya person job fit dan beban kerja mampu memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 0.427 terhadap kinerja pegawai pada kategori moderat.

Pengujian Hipotesis

Adapun dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis untuk menunjukkan tingkat signifikansi yaitu dengan melihat nilai t-statistics dan p- value yang dihasilkan dari *path coefficient* atau *inner model*. Berikut ini hasil output dari path Coefficients untuk menunjukan hipotesis diterima atau ditolak.

Tabel 3. *Path Coefficients*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
Person Job Fit -> Beban Kerja	0,615	0,651	0,145	4,255	0,000	Diterima
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	0,566	0,552	0,156	6,210	0,000	Diterima
Person Job Fit -> Kinerja Pegawai	0,463	0,458	0,168	5,620	0,000	Diterima
Person Job Fit -> Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	0,548	0,563	0,156	4,234	0,000	Diterima

Untuk melihat Tingkat signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *t-table* dan *t-statistic*, dimana jika nilai *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *t-table*, maka berarti bahwa hipotesis didukung oleh persyaratan yang harus terpenuhi. Dengan Tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5 persen atau 0,05) maka nilai *t-table* > 1,96 (Abdillah & Jogiyanto, 2025). Dari hasil path coefficients maka hipotesis yang diajukan *diterima*

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa person–job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja. Temuan ini relevan dengan kondisi pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tanjung Jabung Timur, yang dituntut menangani pekerjaan teknis dan administratif secara bersamaan dalam mendukung pelayanan publik. Pegawai yang memiliki kesesuaian antara kompetensi, pengalaman, dan tuntutan jabatan cenderung mampu memahami alur kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menyesuaikan diri dengan kompleksitas pekerjaan yang ada. Kondisi tersebut membuat beban kerja tidak dipersepsikan sebagai tekanan semata, melainkan sebagai tanggung jawab yang dapat dikelola secara lebih efektif. Hal ini sejalan dengan konsep person–environment fit yang menekankan bahwa kesesuaian individu dan pekerjaan memengaruhi cara pegawai merasakan serta mengelola tuntutan kerja (Kristof-Brown et al., 2005; Kim et al., 2020).

Dalam konteks organisasi perangkat daerah, kesesuaian person job fit juga berperan sebagai sumber daya pribadi yang membantu pegawai menghadapi keterbatasan sumber daya dan tingginya tuntutan pelayanan publik. Pegawai yang merasa cocok dengan pekerjaannya cenderung memiliki kesiapan mental dan keterampilan yang memadai untuk menangani volume dan kompleksitas tugas, sehingga peningkatan beban kerja lebih bersifat produktif dan terstruktur. Perspektif job demands–resources menjelaskan bahwa kondisi ini memungkinkan pegawai tetap menjaga kinerja meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, karena mereka memiliki kapasitas yang sesuai dengan pekerjaan yang diemban (Bakker & Demerouti, 2017).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa person–job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta keterlibatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Kaur et al., 2021). Ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan minatnya, mereka cenderung lebih mudah mencapai target kerja dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi (Kim et al., 2020). Hal ini juga sejalan dengan teori karakteristik pekerjaan yang menekankan bahwa kesesuaian antara individu dan tugas pekerjaan akan meningkatkan efektivitas kerja melalui peningkatan makna pekerjaan dan tanggung jawab individu.

Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terdistribusi secara proporsional dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja, karena pegawai terdorong untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan organisasi. Dalam batas tertentu, beban kerja yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan fokus, disiplin, serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya (Ibrahim et al., 2022). Namun demikian, pengaruh positif ini hanya terjadi apabila beban kerja masih berada dalam batas kemampuan individu, karena beban kerja yang berlebihan justru dapat menurunkan kinerja akibat kelelahan dan stres kerja (Muslih & Damanik, 2022).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja mampu memediasi pengaruh person–job fit terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa person–job fit tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui mekanisme pengelolaan beban kerja. Pegawai yang memiliki kesesuaian tinggi dengan pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola tuntutan kerja secara efektif, sehingga beban kerja yang diterima tidak menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja (Rachman, 2024). Dalam konteks

ini, beban kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara kesesuaian individu dengan hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kesesuaian antara individu dan pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola distribusi beban kerja secara tepat. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai berbasis kompetensi, sekaligus memastikan beban kerja didistribusikan secara proporsional agar dapat mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pertama, organisasi perlu memperhatikan tingkat *person–job fit* dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai. Penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan, serta karakteristik individu akan membantu pegawai menjalankan tugas secara lebih efektif dan meningkatkan kinerja secara optimal. Kedua, manajemen perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional dan terstruktur. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai sebaiknya disesuaikan dengan kapasitas, kemampuan, serta tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Beban kerja yang seimbang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif tanpa menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

Ketiga, organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan *person–job fit* dengan sistem pengaturan beban kerja. Pegawai yang memiliki kesesuaian tinggi dengan pekerjaannya cenderung mampu mengelola beban kerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, evaluasi kompetensi, pelatihan, serta pengembangan pegawai perlu dilakukan secara berkala agar kesesuaian antara individu dan pekerjaan tetap terjaga. Dengan menerapkan strategi tersebut, organisasi diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational culture, employee motivation, workload, and employee performance: The mediating role of communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 54–61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>

- Kaur, P., Mittal, A., & Sharma, R. (2021). Person–job fit and employee performance: The mediating role of work engagement. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100789. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100789>
- 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>
- 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>
- Mahardika, C. G., & Luturlean, B. S. (2020). The effect of training on employee performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 388–391. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>
- Muslih, M., & Damanik, F. A. (2022). Effect of work environment and workload on employee performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset/article/view/24>
- Rachman, E. (2024). The impact of human resource development and organizational culture on the quality of public service. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 4(1), 50–55. <https://doi.org/10.59065/jissr.v4i1.135>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Triansyah, R., Putri, D. A., & Nugroho, H. (2023). Kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik pada organisasi perangkat daerah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 11(3), 289–301. <https://doi.org/10.22146/jkmp.76543>