



PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Astutik¹, Ria Chandra Kartika^{2*}, Dessya Putri Ayu³, Tri Okta Ratnaningtyas⁴

¹STIKes Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya, Jalan Kalidami No 14-16 Surabaya, 60285

^{2,3}Politeknik Negeri Jember, Jalan Mastrip PO BOX 164 Jember

⁴STIKes Widya Dharma Husada Tangerang, Jalan Pajajaran No.1 Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan, 15415

ARTICLE INFORMATION	A B S T R A C T
<p>*Corresponding Author Ria Chandra Kartika E-mail: ria_chandra@polije.ac.id</p>	<p>Background: Job satisfaction for nurses in hospitals can improve their performance in providing services to patients. Job satisfaction for nurses as one of the teams that provide care to improve patient health is needed to improve their performance. Based on the results of a preliminary study on nurse job satisfaction in 2018, it is known that 90% of nurses at DKT Surabaya Hospital have job satisfaction in the less satisfied category. One of the factors that influence job satisfaction is person organization fit. Person organization fit If the person organization fit and job satisfaction are matched or matched, the nurse's job satisfaction will also increase. Objective: To analyze the effect of person-organization fit on the job satisfaction of nurses at DKT Gubeng Pojok Hospital, Surabaya. Methods: This research is an observational analysis study with a cross-sectional research design. The population in this study were nurses at DKT Surabaya Hospital. The research sample amounted to 36 people using total sampling technique. Results and discussion: The results showed that there was a significant effect between person organization fit and nurse job satisfaction because the value was <0.05. While the value of 1.513 which indicates that there is a strong influence between person organization fit and nurse job satisfaction, it is concluded that the higher the job satisfaction, the higher the person organization fit at the DKT Gubeng Pojok Hospital, Surabaya.</p>
<p><i>Keywords:</i></p> <p><i>Person-organization fit, Job satisfaction, turnover intention, nurse, hospital</i></p>	<p>A B S T R A K</p> <p>Latar belakang: Kepuasan kerja bagi perawat di rumah sakit dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kepuasan kerja bagi perawat sebagai salah satu tim yang memberikan asuhan untuk meningkatkan kesehatan pasien diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tentang kepuasan kerja perawat pada tahun 2018, diketahui bahwa 90% perawat di RS DKT Surabaya memiliki kepuasan kerja dengan kategori kurang puas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah <i>person organization fit</i>. <i>Person organization fit</i> Jika <i>person organization fit</i> dan kepuasan kerja mengalami kecocokan atau kesesuaian maka kepuasan kerja perawat juga akan meningkat Tujuan: menganalisis pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok Surabaya. Metode: Penelitian ini adalah penelitian analisis observasional dengan rancangan penelitian crosssectional. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di RS DKT Surabaya. Sampel penelitian berjumlah 36 orang dengan menggunakan teknik total</p>
<p>Kata Kunci: kesesuaian kerja, organisasi, kepuasan kerja, perawat, rumah sakit</p>	

	<p>sampling. Hasil dan diskusi: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ada pengaruh yang signifikan antara <i>person organization fit</i> dan kepuasan kerja perawat karena nilai tersebut $<0,05$. Sedangkan pada nilai β sebesar 1,513 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara <i>person organization fit</i> dengan kepuasan kerja perawat, disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula <i>person organization fit</i> di Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok Surabaya.</p>
<p>Manuskrip diterima: Manuskrip direvisi: Manuskrip dipublikasi:</p>	<p>This is an open access article under the CC-BY-NC-SA license.</p> 
	<p>© 2021 Some rights reserved</p>

PENDAHULUAN

Perawat adalah salah satu sumberdaya di rumah sakit yang memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Kepuasan kerja bagi perawat di rumah sakit dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kepuasan kerja adalah kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi (Robbins, 2003). Kepuasan kerja karyawan akan diperoleh jika terdapat kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja (Utomo, 2008)

Setiap individu dalam organisasi memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan (Rivai, et al., 2016). Seorang perawat yang terpenuhi segala kebutuhan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Bagi perawat kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi rumah sakit kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku perawat. Pelayanan keperawatan yang

berkualitas sangat menentukan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit, oleh karena itu kepuasan kerja perawat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan dengan jumlah terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksana pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien (Suwanto & Priansa, 2014).

Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok merupakan rumah sakit yang selalu berkomitmen untuk menjaga kualitas pelayanan dan fasilitas rumah sakit sehingga pasien merasa aman dan nyaman dalam menjalani proses pengobatan. Dengan peralatan medik yang modern dan terawat sesuai dengan standart operasional dalam dunia medik, Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok Surabaya mencoba melayani pasien secara optimal dan sepenuh hati. Kepuasan kerja bagi perawat sebagai salah satu tim yang memberikan asuhan untuk meningkatkan kesehatan pasien diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tentang kepuasan kerja perawat pada tahun 2018, diketahui bahwa 90% perawat di RS DKT Surabaya memiliki kepuasan kerja dengan kategori kurang puas. Penilaian kepuasan kerja tersebut meliputi aspek psikologi, social, fisik, dan finansial. Penilaian terhadap aspek psikologis, 80%

perawat berada pada kategori tidak puas. Penilaian terhadap aspek social, 60% perawat berada pada ketegori kurang puas. Penilaian terhadap aspek fisik menunjukkan bahwa 70% perawat berada pada kategori tidak puas. Sedangkan penilaian terhadap aspek finansial menunjukkan bahwa 80% perawat berada pada kategori tidak puas. Berdasarkan penjabaran tersebut, diketahui bahwa teradi masalah rendahnya kepuasan kerja perawat di RS DKT Gubeng Pojok pada Tahun 2018.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh yang menurun, dan kecelakaan kerja (Ekaningtyas, 2019). Sebaliknya kepuasan kerja tinggi akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ikhsan, 2016). Diharapkan dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari perawat, dapat membawa dampak terhadap peningkatan kinerja pelayanan kepada pasien.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *person organization fit*. *Person organization fit* merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya mulai dari pemikiran sampai dengan visi misi, karena organisasi berperan penting terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh

setiap individu yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja dari individu tersebut. Sehingga, diperlukan faktor-faktor yang mendukung untuk penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasi. Jika *person organization fit* dan kepuasan kerja mengalami kecocokan atau kesesuaian maka kepuasan kerja perawat juga akan meningkat. Dimana kepuasan kerja itu sendiri didapat dari kecocokan individu dengan organisasi (*person organization fit*). Kesesuaian yang dapat menciptakan kepuasan kerja terutama adalah kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan serta kesesuaian budaya dengan kepribadian karyawan (Ayu & Kartika, 2021). Oleh karena itu penting melakukan penelitian mengenai pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok Surabaya. Sehingga tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok Surabaya.

METODE

Jenis penelitian ini adalah analitik observasional dengan rancangan penelitian crosssectional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawati di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya. Sampel pada penelitian ini berjumlah 36 perawat, dengan teknik pengilang sampling yaitu

total sampling. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisioner. Variable *person organization fit* dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan oleh krisof (1996), sedangkan intrumen pengumpulan data untuk variable kepuasan kerja adalah menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Analisis data penelitian menggunakan uji regresi linier sederhana untuk menganalisis pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Person organization fit dibagi dalam empat konsep diantaranya: Kesesuaian nilai, Kesesuaian tujuan, Pemenuhan kebutuhan karyawan, dan Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (Pramesti dan Unesa, 2013). *Person-Organization fit* dapat membantu organisasi untuk memilih para pegawai dengan nilai

dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi serta membentuk pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut (Ayu & Kartika, 2021). Dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* adalah suatu kecocokan yang dirasakan diantara para perawat yang bekerja dalam suatu organisasi/rumah sakit yang dibuktikan dengan adanya kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan serta karakteristik kultur kepribadian. Adanya kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi sehingga secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini. Berikut ini adalah gambaran indikator *person organization fit* perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya.

Tabel 1. Gambaran Indikator Person Organization Fit Perawat di RS Gubeng Pojok Surabaya

No	Person Organization Fit	Kesesuaian Rendah		Kesesuaian Sedang		Kesesuaian Tinggi	
		n	%	n	%	n	%
1	Kesesuaian Nilai	36	100%	0	0%	0	0%
2	Kesesuaian Tujuan	1	3%	4	11%	31	86%
3	Pemenuhan Kebutuhan Karyawan	0	0%	19	53%	17	47%
4	Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian	0	0%	3	8%	33	92%

Berdasarkan Tabel 1 hasil kesesuaian nilai perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya menunjukkan bahwa sebagian besar (100%) perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya memiliki kesesuaian rendah. Hal tersebut menunjukkan semua perawat merasa kesesuaian antara nilai intrinsik perawat dengan nilai RS DKT Gubeng Pojok Surabaya belum sesuai. Kesesuaian tujuan perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya menunjukkan bahwa sebagian besar (86%) perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya memiliki kesesuaian tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua perawat merasa kesesuaian antara tujuan perawat dengan tujuan RS DKT Gubeng Pojok Surabaya sudah sesuai.

Kesesuaian pemenuhan kebutuhan perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya memiliki kesesuaian sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa

semua perawat merasa kesesuaian pemenuhan kebutuhan karyawan di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya belum sesuai. Sedangkan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian kebutuhan perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya menunjukkan bahwa sebagian besar (92%) perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya memiliki kesesuaian tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua perawat merasa kesesuaian karakteristik kultur kepribadian di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya sudah sesuai. Hasil rekapitulasi *person organization fit* perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya menunjukkan bahwa sebagian besar (72%) *person organization fit* perawat secara keseluruhan berada pada kategori kesesuaian sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua perawat memiliki kesesuaian sedang yang dirasakan diantara perawat yang bekerja di dalam RS DKT Gubeng Pojok Surabaya.

Tabel 2. Person Organization Fit Perawat di RS Gubeng Pojok Surabaya

No	Kategori Person Organization Fit	Jumlah	
		n	%
1	Kesesuaian sedang	26	72%
2	Kesesuaian tinggi	10	28%
	Total	36	100%

Berdasarkan Tabel 2 hasil *person organization fit* dapat dijelaskan bahwa semua perawat merasa kesesuaian sedang dengan rerata sebesar 72%, sedangkan

perawat lainnya menyatakan kesesuaian tinggi sebesar 28%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua perawat memiliki kecocokan atau kesesuaian yang

dirasakan diantara perawat yang bekerja di dalam RS DKT Gubeng Pojok Surabaya.

Person organization fit merupakan kunci utama untuk mengurangi turn over intention. Ketika terdapat ketidak sesuaian antara karyawan dengan organisasi tempat kerja, maka individu tersebut cenderung akan meninggalkan tempat kerjanya (Octaviani, 2015). Sehingga, penting bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan person-orgganization fit, karena kesesuaian antara individu dan organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya (Dari, 2019).

Kepuasan kerja adalah respon emosional seorang individu terhadap

berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan individu terhadap pekerjaannya (Sukrajap, 2019). Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat kehadiran karyawan, permasalahan mental dan fisik, serta pensiun dini (Alnaicik, et al., 2013). Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja diidentifikasi berdasarkan tiga indikator antara lain Kepuasan Intrinsik, Kepuasan Ekstrinsik, dan Kepuasan Umum. Gambaran kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Gambaran Indikator kepuasan Kerja Perawat di RS Gubeng Pojok Surabaya

No	Kepuasan Kerja	Kepuasan Rendah		Kepuasan Sedang		Kepuasan Tinggi	
		n	%	n	%	n	%
1	Kepuasan Intrinsik	0	0%	5	14	31	86
2	Kepuasan Ekstrinsik	0	0%	20	56	16	44
3	Kepuasan Umum	0	0%	2	6	34	94

Berdasarkan Tabel 3 dijelaskan bahwa kepuasan intrinsik memiliki kepuasan tinggi sebesar 86%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat terhadap kepuasan intrinsik di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya sudah baik. Kepuasan intrinik adalah perasaan senang atau tidak senang perawat yang didapatkan dari pengalaman karyawan selama bekerja

terhadap pekerjaan yang dilakukan di rumah sakit (Kartika, 2019). Pada kepuasan ekstrinsik memiliki kepuasan sedang sebesar 56 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat perawat terhadap kepuasan ekstrinsik di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya belum baik. Kepuasan ekstrinsik adalah perasaan senang atau tidak senang yang merupakan

hasil dari persepsi pengalaman selama masa kerjanya terhadap aspek yang tidak berhubungan langsung dengan perawat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan ekstrinsik adalah organisasi memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang seperti kesempatan untuk berkembang. Selain itu, persepsi terhadap gaji yang diterima juga dapat memengaruhi tingginya kepuasan ekstrinsik karyawan (Kartika, 2019; Kartika, 2018). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu

memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan kepuasan ekstrinsik perawat. Selanjutnya, penilaian terhadap aspek kepuasan umum memiliki kepuasan tinggi sebesar 94 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat terhadap lingkungan kerja di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya sudah baik.

Berdasarkan hasil variabel kepuasan kerja perawat didapatkan gambaran secara keseluruhan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok Surabaya sebagai berikut:

Tabel 4. Kepuasan Kerja Perawat di RS Gubeng Pojok Surabaya

No	Kategori Kepuasan Kerja	Jumlah	
		n	%
1	Kepuasan Sedang	3	8%
2	Kepuasan Tinggi	33	92%
	Total	36	100%

Berdasarkan Tabel 4 variabel kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan bahwa semua perawat merasa kepuasan sedang dengan rerata sebesar 8%, sedangkan perawat lainnya menyatakan kepuasan tinggi sebesar 92%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua perawat merasa puas di dalam RS DKT Gubeng Pojok Surabaya. Salah satu keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia di indikasikan dengan adanya kepuasan kerja dari para perawat, meningkatkan kinerja perawat, dan tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, organisasi yang memiliki jumlah pegawai dengan kepuasan kerja tinggi akan

cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang memiliki jumlah pegawai dengan kepuasan kerja yang sedikit (Ayu & Kartika, 2021).

Oleh karena itu penting bagi rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan perawat. Karena kepuasan dan sikap perawat merupakan sikap penting dalam menentukan tingkah laku dan respon terhadap pekerjaan sehingga efektifitas rumah sakit tercapai. Menurut (Wibowo, 2010). terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, pemenuhan kebutuhan, perbedaan harapan antara pegawai dengan organisasi, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen

genetik. Jika kepuasan kerja rendah akan berdampak pada *intention to leave* (Kartika, 2018).

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan pengaruh *person organization fit*

terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai $p= 0,000$ ($\beta= 1,1513$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula *person organization fit* di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Person Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS DKT Gubeng Pojok

Variable	B	p-value
Person Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja	1,513	0,000

Hasil pengujian regresi linier sederhana bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *person organization fit* dan kepuasan kerja perawat karena nilai tersebut $<0,05$. Sedangkan pada nilai β sebesar 1,513 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara *person organization fit* dengan kepuasan kerja perawat, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula *person organization fit* di Rumah Sakit DKT Gubeng Pojok Surabaya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya peningkatan *person organization fit* akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja (Sari & Helmy, 2020). *Person organization fit* juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (Rumangkit, 2019).

Selain itu, hasil penelitian serupa menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variable mediator antara variable *person-organization fit* dan *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi variable *person organization fit* terhadap *intention to leave* (Octaviani & Hartijansti, 2016). Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk berupaya meningkatkan *person organization fit* sehingga kepuasan kerja perawat meningkat, memberikan pembinaan dan pelatihan, membuat SK Direktur tentang pelaksanaan tugas perawat, memberikan peluang promosi, memberikan ruangan yang bersih, sirkulasi udara ruangan yang baik, sarana penerangan yang cukup, kelengkapan peralatan penunjang kesehatan yang memadai sesuai kebutuhan pelaksanaan tindakan keperawatan dan

pemberian *reward* kepada perawat yang berprestasi seperti bonus dan remunerasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Person organization fit perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya menunjukkan bahwa sebagian besar (72%) *person organization fit* perawat secara keseluruhan berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua perawat memiliki kecocokan atau kesesuaian yang dirasakan diantara perawat yang bekerja di dalam RS DKT Gubeng Pojok Surabaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa *person organization fit* perawat memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RS DKT Gubeng Pojok Surabaya. Semakin tinggi *person organization fit* perawat semakin tinggi kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk berupaya meningkatkan *person organization fit* sehingga kepuasan kerja perawat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alnaicik, E., Erat, S. & Akcin, K., 2013. Doesn Person-organization fit moderate the effect of effective commitment and job satisfaction on turnover intentions?. *Procedia-social and behavioural sciences*, 9(9), pp. 274-281.
2. Ayu, D. P. & Kartika, R. C., 2021. Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pegawai. *Jurnal Manajemen Kesehatan yayasan RS Dr. Soetomo*, pp. 175-185.
3. Dari, D. U. 2019. *Pengaruh Person-Job Fit & Person-Organization Fit terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh Emotional Labor pada Perawat* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
4. Ekaningtyas, N. L. D. 2019. Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Era Milenial. In *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya* (No. 1, pp. 24-34).
5. Ikhsan, A. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 97055.
6. Kartika, R. C., 2018. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 4(1), pp. 1-7.
7. Kartika, R. C., 2019. Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Sistem Pengelolaan Sumberdaya Manusia di Rumah Sakit. *Arteri: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 1(1), pp. 115-122.
8. Octaviani, H. 2015. Person-organization fit, kepuasan kerja, dan turnover intention: studi empiris pada karyawan generasi Y industri perbankan di indonesia. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 111-128.

9. Octaviani, H. & Hartijansti, Y., 2016. Pengaruh Person-Organization Fit dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediator: Analisis pada Karyawan Generasi Y di PT X, PT Y, dan PT Z. *Jurnal manajemen Indonesia*, 16(1), pp. 1-13.
10. Pramesti, A. I., & Unesa, K. K. 2013. Pengaruh Person Organization Fit terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1(1), 2-18.
11. Rivai, V., Ramly, M. & Afafah, W., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
12. Robbins, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
13. Rumangkit, S., & Haholongan, J. 2019. Person Organization Fit, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Technobiz: International Journal of Business*, 2(2), 64-69.
14. Sari, L. P. & Helmy, I., 2020. Pengaruh Person Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), pp. 197-213.
15. Sukrajap, M. A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
16. Suwanto, H. & Priansa, D. j., 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.