

## **PENGARUH PERSON-JOB FIT TERHADAP OCCUPATIONAL COMMITMENT PADA GURU TK**

Immas Putri Purwanti  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember  
immasputri7@gmail.com

Siti Nur'aini  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember  
sitinuraini@unmuhjember.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of person-job fit on occupational commitment among kindergarten teachers in Jember. The method used was a quantitative research design with a correlational approach. The respondents were 146 ABA kindergarten teachers in Jember, selected using proportional random sampling with the criteria of having at least a bachelor's degree and a minimum of one year of work experience. The research instruments included the Person-Job Fit Scale adapted from Cable and DeRue ( $\alpha = 0.857$ ) and the Occupational Commitment Scale adapted from Blau ( $\alpha = 0.837$ ). The results of simple regression analysis showed that person-job fit has a significant effect on occupational commitment among kindergarten teachers ( $R = 0.660$ ;  $R^2 = 0.435$ ;  $F = 113$ ;  $p < 0.001$ ). These findings indicate that the higher the alignment between individual characteristics (values, goals, interests, preferences, talents, experience, and education) and job as well as organizational characteristics, the higher the individual's commitment to their profession. This study concludes that person-job fit is an important factor in enhancing teachers' occupational commitment. Future research is recommended to involve a broader population, not limited to ABA kindergarten teachers in Jember, in order to improve the generalizability of the findings.*

**Keywords:** ABA kindergarten teachers, person-job fit, occupational commitment

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh person-job fit terhadap occupational commitment pada guru taman kanak-kanak (TK) di Jember. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Responden dalam penelitian ini adalah 146 guru TK ABA di Jember yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling dengan kriteria minimal pendidikan S1 dan masa kerja minimal satu tahun. Instrumen penelitian menggunakan Person-Job Fit Scale yang diadaptasi dari Cable dan DeRue ( $\alpha = 0,857$ ) serta Occupational Commitment Scale yang diadaptasi dari Blau ( $\alpha = 0,837$ ). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa person-job fit berpengaruh signifikan terhadap occupational

commitment pada guru TK ( $R = 0,660$ ;  $R^2 = 0,435$ ;  $F = 113$ ;  $p < 0,001$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara karakteristik individu (nilai, tujuan, minat, preferensi, bakat, pengalaman, dan pendidikan) dengan karakteristik pekerjaan dan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen individu terhadap profesinya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa person-job fit merupakan faktor penting dalam meningkatkan occupational commitment guru. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan populasi yang lebih luas, tidak terbatas pada guru TK ABA di Jember, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

**Kata kunci:** guru TK ABA, *person-job fit*, *occupational commitment*

## PENDAHULUAN

Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi Islam di Indonesia yang memiliki berbagai organisasi otonom sesuai dengan bidang dan keahliannya, salah satunya adalah Aisyiyah (Tim Peneliti Sejarah TK ABA PTM, 2020). Aisyiyah merupakan gerakan perempuan yang didirikan pada tahun 1917 di Yogyakarta oleh K.H. Ahmad Dahlan dan Nyai Ahmad Dahlan (Mir'atunnisa & Maziyah, 2020). Organisasi ini memiliki tujuan untuk berkontribusi dalam menyelesaikan permasalahan sosial melalui gerakan pendidikan, termasuk mendorong perempuan untuk memperoleh pendidikan formal maupun keagamaan (Mir'atunnisa & Maziyah, 2020; <https://aisyiyah.or.id/profil/>). Salah satu implementasi nyata dari gerakan tersebut adalah pengembangan pendidikan anak usia dini (PAUD) melalui Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Athfal (TK ABA) di bawah Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Aisyiyah (<https://aisyiyah.or.id/program/>).

Pendidikan anak usia dini memiliki peran penting dalam mengembangkan potensi anak sejak dini serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan secara optimal (Republik Indonesia, 2003; Sujiono, 2013). Pada masa ini, anak berada dalam fase sensitif yang memungkinkan mereka menyerap berbagai pengetahuan melalui panca indera, sehingga menjadi fondasi bagi kehidupan di masa depan (Sujiono, 2013). Oleh karena itu, keberadaan TK ABA sebagai lembaga pendidikan anak usia dini menjadi sangat strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara kognitif, tetapi juga memiliki nilai-nilai keislaman (Milandari dkk., 2020; Munafiah & Lukman, 2023; Tim Peneliti Sejarah TK ABA PTM, 2020).

Dalam proses pendidikan anak usia dini, guru memiliki peran sentral sebagai pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta mengevaluasi peserta didik (Republik Indonesia, 2025). Secara khusus, guru TK tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pengasuh dan pembimbing yang berkontribusi langsung terhadap perkembangan anak (Sujiono, 2013; Huang dkk., 2023). Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan adanya permasalahan yang dihadapi guru TK, seperti rendahnya minat untuk bertahan dalam profesi, kurangnya keseriusan dalam mengajar, serta tekanan kerja yang tinggi (Hazna, 2020; Wei dkk., 2021). Kondisi tersebut dapat menyebabkan menurunnya keterikatan emosional, rasa bangga terhadap profesi, serta kewajiban moral dalam menjalankan tugas sebagai pendidik (Huang dkk., 2023).

Di sisi lain, terdapat fenomena yang berbeda pada guru TK ABA di Jember. Hasil pengamatan lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru memiliki rasa bangga terhadap profesinya, merasa antusias dalam mengajar, serta memiliki tanggung jawab moral yang tinggi dalam mendidik anak. Guru memandang profesinya sebagai amanah, sehingga tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga memastikan keamanan, kenyamanan, serta perkembangan anak secara optimal. Selain itu, guru juga menunjukkan keterlibatan aktif dalam berinteraksi dengan orang tua serta memiliki keengganan untuk meninggalkan profesinya karena pertimbangan pengalaman, investasi, dan keterbatasan alternatif pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan adanya *occupational commitment* yang kuat pada guru.

*Occupational Commitment* merupakan keterikatan psikologis individu terhadap profesinya yang ditandai dengan perasaan positif, loyalitas, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan (Blau, 2003). Konsep ini mencakup beberapa dimensi, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, *accumulated cost commitment*, dan *limited alternatives commitment* (Blau, 2003, 2009). Individu dengan *occupational commitment* yang tinggi cenderung memiliki dedikasi dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaannya, sehingga berkontribusi terhadap efektivitas kinerja (Huang dkk., 2023; Khairani dkk., 2021).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *occupational commitment* adalah *person-job fit*, yaitu kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan (Cable & DeRue, 2002; Sekiguchi, 2004). *Person-job fit* mencakup kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (*demands-abilities fit*) serta kesesuaian antara kebutuhan individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan (*need-supplies fit*) (Edwards, 1991). Ketika individu merasakan

kesesuaian tersebut, maka akan muncul persepsi kebermaknaan kerja, kepuasan, serta keterikatan emosional terhadap profesi (Huang dkk.,, 2023; Xi & Cy, 2020).

Secara empiris, hubungan antara *person-job fit* dan *occupational commitment* masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian Huang dkk., (2023) menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *occupational commitment*. Namun, penelitian Cable dan DeRue (2002) menunjukkan bahwa tidak semua dimensi *person-job fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *occupational commitment*. Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain itu, penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut masih relatif terbatas, khususnya pada konteks guru pendidikan anak usia dini dan lebih spesifik pada lembaga berbasis keagamaan seperti TK ABA. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada konteks organisasi umum, sehingga belum mampu menjelaskan dinamika yang terjadi pada profesi guru TK yang memiliki karakteristik pekerjaan yang unik.

Berdasarkan fenomena empiris di lapangan, ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, serta keterbatasan kajian dalam konteks spesifik, Keterbatasan kajian dalam konteks spesifik merujuk pada masih minimnya penelitian yang mengkaji hubungan *person-job fit* dan *occupational commitment* pada guru pendidikan anak usia dini, khususnya pada lembaga berbasis keagamaan seperti TK ABA. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada konteks organisasi umum, sehingga belum sepenuhnya mampu menjelaskan dinamika komitmen kerja pada profesi guru TK yang memiliki karakteristik unik, baik dari segi tuntutan emosional, peran pengasuhan, maupun nilai-nilai ideologis yang melatarbelakanginya. Dengan demikian penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait *person-job fit* dan *occupational commitment*, serta memberikan kontribusi praktis dalam meningkatkan kualitas komitmen guru TK. Dengan meningkatnya *occupational commitment*, guru diharapkan dapat menjalankan perannya secara optimal sehingga mendukung perkembangan anak usia dini secara menyeluruh. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh *person-job fit* terhadap *occupational commitment* pada guru TK?

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel *person-job fit* dan *occupational commitment*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur serta menggunakan instrumen berupa kuesioner untuk memperoleh data yang objektif dan terukur (Marliani, 2019). Desain korelasional digunakan untuk mengetahui keterkaitan antar variabel penelitian (Azwar, 2021).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *person-job fit* sebagai variabel bebas dan *occupational commitment* sebagai variabel terikat. Occupational commitment didefinisikan sebagai keterikatan psikologis individu terhadap profesinya yang mencakup keterlibatan emosional, kewajiban moral, serta pertimbangan terhadap konsekuensi jika meninggalkan pekerjaan. Variabel ini memiliki empat dimensi, yaitu affective commitment, normative commitment, accumulated cost commitment, dan limited alternatives commitment. Sementara itu, *person-job fit* didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan, yang mencakup dua dimensi, yaitu *demands-abilities fit* dan *needs-supplies fit*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK ABA di Jember yang berjumlah 231 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik proportional random sampling, sehingga setiap sekolah memiliki proporsi keterwakilan dalam sampel (Marliani, 2019). Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 146 responden. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah guru dengan minimal pendidikan S1 dan memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen. Pertama, *Occupational Commitment Scale* yang dikembangkan oleh Blau (2003) yang terdiri dari 22 aitem berdasarkan empat dimensi, dengan reliabilitas Cronbach's alpha  $> 0,70$  yang menunjukkan konsistensi internal yang baik (Nunnally dalam Blau, 2003). Kedua, *Person-Job Fit Scale* yang dikembangkan oleh Cable dan DeRue (2002) berdasarkan konsep Kristof (1996), yang terdiri dari dua dimensi yaitu *needs-supplies fit* ( $\alpha = 0,89$ ) dan *demands-abilities fit* ( $\alpha = 0,84$ ) dengan menggunakan skala Likert.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, uji normalitas dan linearitas untuk memenuhi asumsi analisis, serta uji regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh *person-job fit* terhadap *occupational commitment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item pada kedua skala dinyatakan valid. Pada *Occupational Commitment Scale*, terdapat dua item yang tidak valid, yaitu item pada dimensi *normative commitment* (item 10;  $p = 0,055 < 0,3$ ) dan *limited alternatives commitment* (item 19;  $p = 0,201 < 0,3$ ). Item lainnya berada pada rentang 0,323–0,728 sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, seluruh item pada *Person-Job Fit Scale* memiliki nilai p-value 0,640–0,816 ( $> 0,3$ ), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	N (Item)	Cronbach's Alpha
Occupational Commitment	20	0.837
Person-Job Fit	6	0.857

Nilai Cronbach's alpha  $> 0,6$  menunjukkan bahwa kedua skala reliabel, bahkan berada pada kategori sangat baik (DeVellis, 2003 dalam Saifuddin, 2022).

### 2. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

N	Statistic	p-value
149	0.0741	0.386

Nilai  $p > 0,05$  menunjukkan data berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi analisis (Azwar, 2021).

#### b. Uji Linearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas**

Komponen	F	Sig.
Linearity	126.659	$<0.001$
Deviation from Linearity	1.393	0.083

Hubungan antara *Person-Job Fit* dan *Occupational Commitment* bersifat linear ( $p < 0,001$ ) dan tidak terdapat penyimpangan linearitas ( $p > 0,05$ ).

### 3. Analisis Deskriptif

Tabel 4. *Occupational Commitment*

Kategori	n	%
Rendah	61	40.9%
Tinggi	88	59.1%

Mayoritas guru memiliki *occupational commitment tinggi*, menunjukkan keterikatan emosional dan moral terhadap profesi (Blau, 2003).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada aspek dimensi, sebagian besar guru TK ABA memiliki tingkat *affective commitment* yang tinggi (79,2%), yang mengindikasikan bahwa guru merasa bangga dan antusias terhadap profesinya. Selain itu, *normative commitment* juga berada pada kategori tinggi (66,4%), yang menunjukkan adanya rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam profesi sebagai guru. Dari sisi kesesuaian pekerjaan, *demands-abilities fit* berada pada kategori tinggi (74,5%), yang berarti kemampuan yang dimiliki guru sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Sementara itu, *needs-supplies fit* juga tergolong tinggi (66,4%), yang menunjukkan bahwa kebutuhan individu terpenuhi oleh pekerjaan yang dijalani. Secara umum, temuan ini mengindikasikan bahwa guru TK ABA memiliki kecenderungan positif baik dalam aspek komitmen terhadap profesi maupun kesesuaian antara diri dan pekerjaan.

Ditinjau dari aspek demografis, *occupational commitment* cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya usia, dengan tingkat tertinggi pada kelompok usia 31–44 tahun (62%). Selain itu, semakin lama masa kerja guru, semakin tinggi pula tingkat *occupational commitment* dan *person-job fit* yang dimiliki. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam membentuk dan memperkuat keterikatan psikologis individu terhadap profesinya

Tabel 5. *Person-Job Fit*

Kategori	n	%
Rendah	46	30.9%
Tinggi	103	69.1%

Sebagian besar guru memiliki kesesuaian yang tinggi antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan (Cable & DeRue, 2002).

#### Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

R	R <sup>2</sup>	F	p
0.660	0.435	113	<0.001

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *person-job fit* terhadap *occupational commitment* ( $p < 0,001$ ). Nilai  $R = 0,660$  menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan  $R^2 = 0,435$  menunjukkan bahwa 43,5% variasi *occupational commitment* dijelaskan oleh *person-job fit*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *person-job fit* terhadap *occupational commitment* pada guru TK ABA di Jember ( $F = 113$ ;  $p < 0,001$ ;  $R = 0,660$ ;  $R^2 = 0,435$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula komitmen individu terhadap profesinya. Kontribusi sebesar 43,5% menunjukkan bahwa *person-job fit* merupakan prediktor yang cukup kuat, meskipun masih terdapat faktor lain sebesar 56,5% yang memengaruhi *occupational commitment*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Huang dkk., (2023) yang menyatakan bahwa keselarasan antara nilai, tujuan, minat, serta kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan motivasi intrinsik dan loyalitas terhadap profesi.

Secara konseptual, *person-job fit* mencerminkan kesesuaian antara kemampuan dan kebutuhan individu dengan tuntutan serta karakteristik pekerjaan (Cable & DeRue, 2002; Sekiguchi, 2004). Kesesuaian ini mendorong munculnya keterikatan psikologis terhadap pekerjaan yang dikenal sebagai *occupational commitment* (Blau, 2003). Individu yang merasa “cocok” dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perasaan bangga, tanggung jawab moral, serta keinginan untuk bertahan dalam profesi, sekaligus mempertimbangkan kerugian apabila meninggalkan pekerjaan.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui *Job Characteristics Model* (Hackman & Oldham, 1976), di mana kesesuaian antara individu dan pekerjaan meningkatkan *experienced meaningfulness*, *experienced responsibility*, dan *knowledge of results*. Kondisi psikologis ini memperkuat keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Ketika guru merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan dirinya, maka akan muncul motivasi intrinsik yang tinggi serta komitmen profesional (Miner, 2005; Kulik & Oldham, 1987). Hal ini juga didukung oleh temuan bahwa pekerjaan yang dianggap berharga akan meningkatkan komitmen individu (Fu, 2011).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *occupational commitment* guru TK ABA tergolong tinggi (59,1%). Guru menunjukkan rasa bangga, antusiasme, serta tanggung jawab dalam menjalankan perannya sebagai pendidik anak usia dini. Kondisi ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kesesuaian pekerjaan, tetapi juga oleh investasi yang telah diberikan, seperti waktu, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sesuai dengan *investment model*, semakin besar investasi

individu, maka semakin tinggi komitmen untuk bertahan karena meningkatnya biaya psikologis jika meninggalkan pekerjaan (Becker, 1960; Rusbult, 1980).

Pada tingkat dimensi, tingginya *affective commitment* menunjukkan bahwa guru bekerja atas dasar kemauan dan keterikatan emosional, yang berkorelasi dengan pengembangan profesional (Blau, 2001). Tingginya *normative commitment* menunjukkan adanya kewajiban moral untuk tetap mengajar (Blau, 2003). Sementara itu, *limited alternatives commitment* yang tinggi mengindikasikan keterbatasan pilihan pekerjaan lain, namun dalam konteks ini diperkuat oleh nilai moral sehingga individu tetap bertahan.

Tingginya *occupational commitment* dan *person-job fit* pada guru TK ABA tidak dapat dilepaskan dari faktor kontekstual. Pertama, TK ABA merupakan lembaga pendidikan berbasis organisasi keagamaan (Aisyiyah–Muhammadiyah) yang menanamkan nilai-nilai pengabdian, amanah, dan tanggung jawab moral. Kondisi ini juga tidak terlepas dari konteks kelembagaan Muhammadiyah yang menekankan nilai keikhlasan, amanah, dan pengabdian, sehingga memperkuat keterikatan psikologis terhadap profesi guru. Nilai religius ini memperkuat *normative commitment*, di mana pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian sosial.

Budaya kolektivistik yang kuat di Indonesia turut memengaruhi komitmen kerja. Individu cenderung mempertahankan pekerjaan karena adanya loyalitas terhadap organisasi, hubungan interpersonal, serta norma sosial yang menekankan tanggung jawab dan stabilitas kerja. Ketiga, faktor struktural seperti keterbatasan alternatif pekerjaan, khususnya bagi lulusan pendidikan tertentu (misalnya PGPAUD), turut memperkuat *limited alternatives commitment*. Namun demikian, kondisi ini tidak sepenuhnya negatif, karena tetap diimbangi oleh aspek afektif dan moral.

Dengan demikian, tingginya hasil dalam penelitian ini merupakan kombinasi antara faktor psikologis (*person-job fit*), faktor struktural (alternatif kerja), serta faktor kultural dan religius yang memperkuat makna kerja sebagai bentuk pengabdian.

Berdasarkan usia, *occupational commitment* cenderung meningkat seiring bertambahnya usia, dengan tingkat tertinggi pada usia 31–44 tahun. Hal ini sejalan dengan teori perkembangan karier Super (Super & Jordaan, 1973), di mana individu pada tahap eksplorasi (<25 tahun) masih mencari kecocokan karier, sedangkan pada tahap pementapan dan pemeliharaan (25 tahun ke atas) individu mulai menetapkan dan menstabilkan pilihannya. Temuan ini juga didukung oleh penelitian

Blau (2001) dan Blau & Holladay (2006) yang menunjukkan bahwa komitmen meningkat seiring usia.

Berdasarkan masa kerja, semakin lama individu bekerja maka semakin tinggi *occupational commitment* dan *person-job fit*. Hal ini dapat dijelaskan melalui Theory of Work Adjustment (Brown & Lent, 2005), di mana individu melakukan proses adaptasi terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kesesuaian dan keterikatan. Selain itu, akumulasi pengalaman dan internalisasi nilai organisasi turut memperkuat komitmen (Sekiguchi, 2004).

Tingginya *occupational commitment* berdampak positif pada kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih efektif, kreatif, dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang optimal (Özgenel, 2019; Kalai dkk., 2022; Özgenel & Hilmi KOÇ, 2020). Sebaliknya, rendahnya pengalaman dan kemampuan dalam mengelola siswa dapat menurunkan keterikatan terhadap pekerjaan (Collie, 2021). Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan populasi yang hanya melibatkan guru TK ABA di sekolah swasta dan tidak mencakup guru TK negeri maupun kepala sekolah. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian masih terbatas.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *occupational commitment* pada guru TK. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara karakteristik individu (nilai, tujuan, minat, preferensi, kemampuan, pengalaman, dan pendidikan) dengan karakteristik pekerjaan (tuntutan, atribut kerja, dan lingkungan organisasi), maka semakin tinggi pula keterikatan psikologis individu terhadap profesinya.

Besaran pengaruh *person-job fit* terhadap *occupational commitment* sebesar 43,5%, yang menunjukkan bahwa variabel ini merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk komitmen terhadap profesi, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut berkontribusi. Secara deskriptif, mayoritas guru memiliki *occupational commitment* dan *person-job fit* pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru merasa bangga dan senang terhadap pekerjaannya, memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bertahan, serta mempertimbangkan kerugian apabila meninggalkan profesinya.

Selain itu, guru juga menunjukkan tingkat kesesuaian yang tinggi antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, serta antara kebutuhan pribadi dengan apa yang disediakan oleh

pekerjaan. Kondisi ini memperkuat keterikatan emosional, rasa memiliki, serta keyakinan untuk terus menjalankan profesinya sebagai guru TK.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <http://www.jstor.org/stable/2773219>
- Blau, G. (2001). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 85–93. <https://doi.org/10.1348/096317901167244>
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469–488. <https://doi.org/10.1348/096317903322591596>
- Blau, G. (2009). Can a four-dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave one's occupation? *Career Development International*, 14(2), 116–132. <https://doi.org/10.1108/13620430910950737>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, And Methodological Critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283–357.
- Hazna, N. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Universitas Tanjungpura. <https://doi.org/10.26418/jppk.v9i2.39449>
- Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C., Chia-Hui, C., & Ho-Tang, W. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 891–900. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050521>
- Huang, W., Zhang, S., & Li, H. (2023). Effects of person-job fit on occupational commitment among kindergarten teachers: occupational well-being as mediator and perceived organizational support as moderator. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01441-7>
- Khairani, E., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Guru. *Educate : Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52. <https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026>

- Kristof-brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson Henry B, E. C. (2005). Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. In *Personnel Psychology* (Vol. 58). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Milandari, B. D., Mus, A. H., & Fujiaturrahman, S. (2020). *Analisis Strategi Pengembangan TK ABA di Pulau Lombok Sebagai Upaya Menuju Muhammadiyah yang Berkemajuan*. 3(1), 16–20. <https://doi.org/10.31764/elementary.v3i1.1685>
- Mir'atunnisa, F., & Maziyah, S. (2020). Peranan Aisyiyah dalam Bidang Pendidikan Anak Usia Dini di Kota Semarang pada 1967-2015. *Historiografi*, 1(1), 38-49. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/historiografi/article/view/27807>
- Munafiah, N., & Lukman. (2023). Lembaga Pendidikan Formal Anak Usia Dini Di Indonesia: Mengetahui TK, ABA dan RA. *PELANGI: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Islam Anak Usia Dini*, 5(1), 65–81. <https://doi.org/10.52266/pelangi.v4i1.766>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Presiden Republik Indonesia*.
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and Satisfaction in Romantic Associations: A Test of the investment Model. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 16, 172–186. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(80\)90007-4](https://doi.org/10.1016/0022-1031(80)90007-4)
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit And Person-Job Fit in Employee Selection: A Review Of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54.
- Sujiono, Y. N. (2013). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini, Edisi Revisi (Revisi)*. PT Indeks.
- Tim Peneliti Sejarah TK ABA PTM. (2020). *Perjalanan Sejarah TK ABA di Indonesia (1919-2019)*. Universitas Muhammadiyah Malang. <http://ummpress.umm.ac.id>
- Wei, Y., Wang, L., Tan, L. *dkk.*. Occupational Commitment of Chinese Kindergarten Teachers During the COVID-19 Pandemic: Predictions of Anti-Epidemic Action, Income Reduction, and Career Confidence. *Early Childhood Educ J* 49, 1031–1045 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01232-y>
- Huang, W., Zhang, S. & Li, H. Effects of person-job fit on occupational commitment among kindergarten teachers: occupational well-being as mediator and perceived organizational support as moderator. *BMC Psychol* 11, 402 (2023). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01441-7>