



Pengaruh Person Job Fit Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon

Al A'machdi ^{1*}, Wiwi Hartati ², dan Sylvani ³

¹ Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia; Jl. Tuparev No.70, Kedungjaya, Kec. Kedawung, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45153; email : alamachdi24@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia; Jl. Tuparev No.70, Kedungjaya, Kec. Kedawung, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45153; email : wiwihar3@gmail.com

³ Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia; Jl. Tuparev No.70, Kedungjaya, Kec. Kedawung, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45153; email : sylvani@umc.ac.id

* Corresponding Author : Al A'machdi

Abstract: This study aims to analyze the influence of Person Job Fit and Non-Physical Work Environment on the performance of civil servants at the Environmental Service Office of Cirebon Regency. The background of this research is the problem of fluctuating employee performance, the mismatch between individual characteristics and job demands, as well as the perception of an insufficiently supportive non-physical work environment. This study employs a quantitative method, with a population of 75 employees, and uses a saturated sampling or census technique for sampling. Data collection techniques include observation, interviews, and questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression tests to examine the influence of each variable, with the help of SPSS 25. The results show that Person Job Fit has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, the Non-Physical Work Environment also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance. These findings reinforce the importance of aligning individuals with their jobs (Person Job Fit) and establishing a harmonious Non-Physical Work Environment to enhance employee performance, particularly in the public service sector of the Environmental Service Office of Cirebon Regency.

Keywords: Person Job Fit; Non-Physical Work Environment; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Person Job Fit* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon. Permasalahan kinerja pegawai yang tidak stabil, ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan, serta kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik yang dirasa kurang mendukung menjadi latar belakang penelitian ini. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai serta sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Data dianalisis dengan hasil uji regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan (Person Job Fit) serta terciptanya Lingkungan Kerja Non Fisik yang harmonis untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, khususnya dalam sektor pelayanan publik Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon

Kata kunci: Person Job Fit; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Pegawai

Received: 26 Juli 2025
Revised: 31 Juli 2025
Accepted: 4 November 2025
Published: 17 November 2025
Curr. Ver.: 17 November 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open
access publication under the
terms and conditions of the
Creative Commons Attribution
(CC BY SA) license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan aspek fundamental dalam pencapaian efektivitas organisasi, baik di sektor privat maupun publik. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola dan mengembangkan potensi pegawainya melalui fungsi-fungsi strategis seperti rekrutmen, pelatihan, hingga retensi. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi ukuran utama keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon, peran ASN sangat penting dalam menjalankan tugas yang menuntut efisiensi dan tanggung jawab tinggi terhadap pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan.

Secara teoritik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Teori klasik menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan kejelasan peran kerja menjadi landasan kinerja optimal, sementara pendekatan kontemporer menekankan pentingnya kesesuaian individu terhadap peran kerja Person Job Fit dan kondisi lingkungan kerja. Namun, fenomena empiris menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara teori dan praktik. Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon, data menunjukkan bahwa meskipun nilai Sasaran Kinerja Pegawai berada pada kategori "Sangat Baik", komponen penting seperti orientasi pelayanan dan integritas mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan adanya paradoks antara performa administratif dan performa aktual yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik.

Salah satu isu krusial yang muncul adalah ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan Person Job Fit. Penelitian sebelumnya telah mengindikasikan bahwa kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan berdampak positif terhadap komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja [1]. Sementara lainnya menyoroti pentingnya lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan sosial dan suasana kerja yang kondusif [2]. Namun, hasil pra-survei di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa tidak cocok dengan tugas yang diberikan, baik dari aspek pendidikan, keahlian, maupun posisi jabatan. Ketidaksesuaian ini berimplikasi pada rendahnya produktivitas dan tingginya potensi stres kerja, yang dalam jangka panjang dapat menurunkan kualitas layanan publik dan meningkatkan angka turnover.

Selain Person Job Fit, ada faktor lain yang tidak kalah penting dalam mendukung kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja Non Fisik. Faktor ini merujuk pada dimensi sosial dan psikologis dalam tempat kerja, seperti hubungan antarpegawai, pola komunikasi, dan gaya kepemimpinan. Teori lingkungan kerja menyatakan bahwa suasana kerja yang sehat secara psikologis mampu meningkatkan loyalitas dan efektivitas kerja. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, termasuk kurangnya pengawasan dari pimpinan, hubungan yang tidak harmonis antarpegawai, serta rasa canggung saat berinteraksi dengan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek non-fisik dari lingkungan kerja belum mendukung secara optimal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Meskipun berbagai studi telah membahas pengaruh Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor swasta dan jarang mengulas sektor publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon, belum banyak kajian yang secara simultan menganalisis keterkaitan antara kedua variabel tersebut dengan performa kinerja pegawai. Ini menciptakan celah penelitian yang penting untuk dijawab, terutama mengingat urgensi peningkatan kualitas layanan publik di bidang lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis.

2. Kajian Pustaka

2.1. Person Job Fit

Person Job Fit merupakan konsep psikologis yang menyoroti kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya. Teori ini berakar dari tipologi kepribadian kerja yang dikembangkan oleh John Holland, yang menekankan bahwa individu akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan kinerja optimal jika terdapat keselarasan antara kepribadian mereka dan lingkungan kerja yang dijalani [3]. Keselarasan tersebut dapat mencakup kemampuan, nilai, serta kebutuhan individu yang relevan dengan jenis pekerjaan yang dihadapi [4], [5]. Dimensi utama dari person job-fit umumnya meliputi: (a) demands-supplies fit, kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, serta (b) needs-supplies fit, kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang disediakan pekerjaan. Indikator operasional dari kedua dimensi ini dapat mencakup persepsi kecocokan keahlian, relevansi pendidikan, kenyamanan dalam menyelesaikan tugas, serta persepsi terhadap efisiensi kerja.

Secara empiris, hubungan antara person job fit dan kinerja pegawai telah diuji dalam berbagai studi dengan hasil yang cukup konsisten, namun juga menyisakan ruang perdebatan. Penelitian oleh [1] menunjukkan bahwa Person Job Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, khususnya dalam konteks organisasi publik, di mana keterbatasan sumber daya menuntut efisiensi personal yang tinggi. Hasil serupa juga ditemukan oleh [6] yang menyatakan bahwa tingkat kesesuaian person job fit yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan komitmen kerja. Namun demikian, sebagian studi lainnya menekankan bahwa pengaruh person job-fit terhadap kinerja bersifat kontingensi, tergantung pada faktor mediasi seperti kepuasan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum person job-fit diasosiasikan dengan peningkatan kinerja, peran faktor kontekstual tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai person job-fit dalam organisasi publik harus mempertimbangkan tidak hanya kecocokan kemampuan, tetapi juga dukungan sistemik yang memperkuat dinamika tersebut.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan aspek organisasi yang mencakup hubungan antarindividu di tempat kerja, termasuk antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. [2] menekankan bahwa suasana kerja yang nyaman secara sosial melalui komunikasi terbuka, kolaborasi, dan hubungan interpersonal yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan efektivitas kerja. Lebih jauh, dimensi utama dari Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari: (a) Hubungan antarpegawai, yang diukur melalui indikator keharmonisan hubungan kerja, tingkat kolaborasi, keterbukaan informasi, dan kemampuan menyelesaikan konflik; (b) Hubungan atasan-bawahan, yang mencakup keterbukaan umpan balik, dukungan pengembangan karir, dan keadilan perlakuan; serta (c) Kerja sama antarpegawai, dengan indikator seperti kesiapan membantu rekan kerja, partisipasi dalam tim, dan minimnya sikap individualistic [7]. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat kohesi sosial dalam organisasi.

Secara empiris, berbagai penelitian mengkonfirmasi bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Marlius & Sholihat (2022) dalam [8] menunjukkan bahwa iklim kerja sosial yang harmonis mendorong motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Namun, terdapat pula perdebatan mengenai dominasi dimensi yang paling berpengaruh. Sebagian studi menyoroti bahwa hubungan atasan-bawahan adalah penentu utama karena peran pengawasan dan pemberian umpan balik yang kuat terhadap perilaku kerja, sementara studi lainnya menekankan pentingnya solidaritas antarpegawai dalam meningkatkan efisiensi tim. Di sisi lain, [9] menggarisbawahi dimensi psikologis dari lingkungan kerja, seperti kenyamanan emosional dan dukungan psikososial sebagai faktor utama. Perbedaan fokus ini mencerminkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja bersifat multidimensional dan bergantung pada dinamika internal

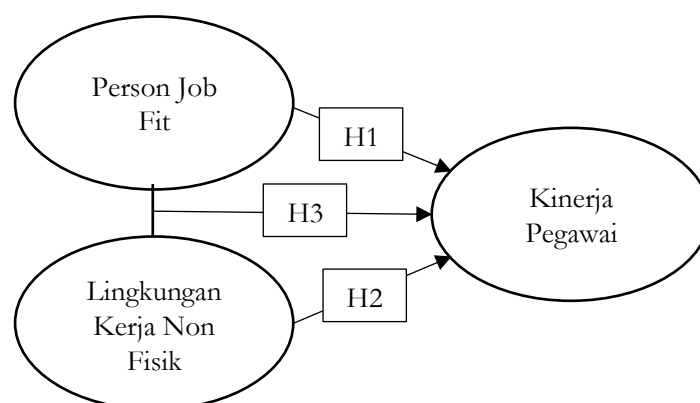
masing-masing organisasi, sehingga evaluasi holistik terhadap ketiga dimensi tersebut sangat krusial dalam analisis manajemen SDM sektor publik.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek sentral dalam manajemen organisasi yang mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan institusional. [10] mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Pandangan ini diperkuat oleh [11], yang menekankan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil aktual dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, [12] menyoroti dimensi temporal kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu dan dinilai berdasarkan standar organisasi. Dimensi-dimensi utama dari kinerja pegawai menurut [13] meliputi: (a) Kualitas Kerja, dengan indikator seperti ketepatan, ketelitian, dan keterampilan; (b) Kuantitas Kerja, diukur melalui kecepatan dan kemampuan menyelesaikan tugas; (c) Tanggung Jawab, yang mencakup penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan; serta (d) Kerja Sama, melalui jalinan hubungan kerja dan kekompakan tim.

Dalam kajian empiris, terdapat konsensus mengenai pentingnya kinerja sebagai refleksi kapabilitas dan produktivitas pegawai, namun masih terjadi perbedaan perspektif terkait faktor penentunya. [14] menekankan kinerja sebagai pencapaian yang dikaitkan dengan norma institusional, sedangkan [15] lebih menyoroti kontribusi pegawai terhadap berbagai elemen organisasi seperti kualitas dan waktu output. Penelitian [16] menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan individu menjadi kunci peningkatan kinerja. Perdebatan ini mengindikasikan bahwa meskipun dimensi kinerja telah terstandarisasi, kontekstualisasi dalam jenis organisasi dan budaya kerja tetap krusial untuk memahami dinamika produktivitas pegawai secara menyeluruh.

2.4 Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Person Job Fit dipandang sebagai variabel kunci yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. [17] Kesesuaian antara kemampuan dan keahlian individu dengan tuntutan pekerjaan serta terpenuhinya kebutuhan personal melalui peran yang dijalankan dalam organisasi, secara teoritis dan empiris terbukti mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan komitmen pegawai. Penelitian Rajper et al. (2020) dalam [1] serta studi [18] menguatkan bahwa semakin tinggi tingkat Person Job Fit, maka semakin optimal pula kontribusi pegawai terhadap pencapaian kinerja organisasi.

H1 : Person Job Fit memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan salah satu faktor krusial yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. [19] hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja menciptakan iklim kerja yang

kondusif, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan psikologis, dan produktivitas individu dalam menyelesaikan tugas. Menurut Pusparani (2021) dalam [2] lingkungan kerja yang positif mampu mendorong pemikiran yang konstruktif dan hasil kerja yang maksimal, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung justru menurunkan kemampuan pegawai dalam mencapai standar kinerja yang diharapkan. Temuan ini didukung oleh [17] yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa kualitas Lingkungan Kerja Non Fisik menjadi determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal.

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan dua variabel penting yang secara simultan dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Person Job Fit menggambarkan sejauh mana kesesuaian antara individu dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, di mana semakin tinggi kesesuaian tersebut maka semakin besar pula kemungkinan pegawai dapat memanfaatkan keterampilan dan pengetahuannya secara optimal Rajper et al., 2020 dalam [1] Di sisi lain, Lingkungan Kerja Non Fisik mencakup aspek hubungan sosial di tempat kerja, termasuk interaksi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja, yang turut menentukan kenyamanan dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas Pusparani, (2021) dalam [2].

H3: Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

3. Metode yang Diusulkan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel independen, yaitu Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Non Fisik, terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25, yang digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner, melakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Desain penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda, guna menguji hubungan secara simultan maupun parsial antarvariabel. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon, dengan waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Maret 2025 hingga selesai. Jenis data yang digunakan meliputi data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, serta data sekunder, berupa dokumentasi dan hasil observasi lapangan yang mendukung analisis data penelitian ini..

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon yang berjumlah 75 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih terjangkau, maka teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert, observasi langsung terhadap kondisi kerja, serta wawancara terstruktur untuk mendalami faktor-faktor non-kuantitatif yang relevan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu: uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas) untuk memastikan model regresi layak digunakan, serta analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, serta dilengkapi dengan analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semua pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Tabel 1. Indikator Pengukuran

No	Variabel	Indikator
1	Person Job Fit [20]	1. Demand Abilities 2. Need Supply
2	Lingkungan Kerja Non Fisik [7]	1. Hubungan Antar Pegawai 2. Hubungan atasan dengan bawahan 3. Kerja sama antar pegawai
3	Kinerja Pegawai[13]	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebarikan kepada 75 responden seluruh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon, di peroleh data sebagai berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Kategori	Sub-Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	50	66.7
		Perempuan	25	33.3
		Total	75	100
	Usia	< 25 Tahun	6	8
		26 – 35 Tahun	28	37.3
		36 – 45 Tahun	40	53.3
		> 50 Tahun	1	1.3
		Total	75	100
	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	36	48
		D3	3	4
		S1	26	34.7
		S2	9	12
		S3	1	1.3
		Total	75	100
3	Lama Bekerja	< 1 Tahun	4	5.3
		1 – 5 Tahun	26	34.7
		6 – 10 Tahun	19	25.3
		> 10 Tahun	26	34.7
		Total	75	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, mayoritas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon adalah laki-laki (66,7%) dan hanya 33,3% perempuan. Ketimpangan ini mencerminkan dominasi gender tertentu dalam struktur organisasi yang dapat memengaruhi dinamika kerja tim, komunikasi antarpegawai, dan kebijakan kesetaraan dalam manajemen SDM. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia produktif 36–45 tahun (53,3%) dan 26–35 tahun (37,3%), yang secara teoritis berada pada fase puncak kemampuan kerja dan adaptasi terhadap perubahan organisasi. Dalam hal pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK (48%) dan S1 (34,7%), sementara jenjang S2 dan S3 masih relatif sedikit, yaitu 12% dan 1,3%. Komposisi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM masih bergantung pada pendidikan menengah dan

pelatihan kerja. Dari sisi masa kerja, terdapat dua kelompok dominan yaitu 1–5 tahun dan >10 tahun (masing-masing 34,7%), yang mengindikasikan adanya keseimbangan antara pegawai baru dan berpengalaman, berimplikasi pada kebutuhan sistem mentoring dan alih pengetahuan dalam pengelolaan pegawai secara berkelanjutan.

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas ditetapkan melalui analisis korelasi item-total, di mana masing-masing item kuesioner dianggap valid jika koefisien korelasinya melampaui nilai r kritis 0.227, yang ditetapkan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Ambang batas ini memastikan bahwa hanya item-item yang kuat secara statistik, yang secara signifikan berkontribusi pada konstruk masing-masing, yang dipertahankan untuk analisis selanjutnya. Melengkapi penilaian validitas, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0.60 ditetapkan sebagai tolak ukur reliabilitas, yang menandakan bahwa kuesioner secara konsisten dan dapat diandalkan mengukur konstruk yang dimaksudkan, sehingga memberikan data yang stabil dan dapat dipercaya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>r-tabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Person Job Fit	PJF1	0.855	0.227	0.924
	PJF2	0.866	0.227	
	PJF3	0.869	0.227	
	PJF4	0.861	0.227	
	PJF5	0.836	0.227	
	PJF6	0.822	0.227	
Lingkungan Kerja Non Fisik	LKNF1	0.734	0.227	0.859
	LKNF2	0.665	0.227	
	LKNF3	0.618	0.227	
	LKNF4	0.630	0.227	
	LKNF5	0.592	0.227	
	LKNF6	0.641	0.227	
	LKNF7	0.692	0.227	
	LKNF8	0.671	0.227	
	LKNF9	0.735	0.227	
	LKNF10	0.679	0.227	
Kinerja Pegawai	KP1	0.661	0.227	0.874
	KP2	0.510	0.227	
	KP3	0.511	0.227	
	KP4	0.712	0.227	
	KP5	0.672	0.227	
	KP6	0.789	0.227	
	KP7	0.742	0.227	
	KP8	0.720	0.227	
	KP9	0.830	0.227	
	KP10	0.712	0.227	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 3, analisis reliabilitas dari skala pengukuran Person Job Fit, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Pegawai menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0.924, 0.859, dan 0.874. Setiap item dalam konstruk ini menunjukkan korelasi item-total terkoreksi yang kuat di atas nilai r -tabel kritis sebesar 0.227, yang menegaskan bahwa semua item berkontribusi positif terhadap skala masing-masing.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Jenis Uji	Hasil Analisis	Kesimpulan
1	Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05	Data residual distribusi normal
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance: 0,625 (>0,1), VIF: 1,601 (<10) untuk semua variabel	Tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen
3	Uji Heteroskedastisitas	Sig. Person Job Fit = 0,984 > 0,05; Sig. Lingkungan Kerja Non Fisik = 0,101 > 0,05	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
4	Uji Linearitas	Plot scatter menunjukkan titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol	Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier
5	Uji Autokorelasi	Nilai Durbin-Watson = 1,755 berada antara dL (1,5709) dan 4 - dU (2,3198)	Tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, data residual memenuhi asumsi normalitas dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data distribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,625 (>0,1) dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,601 (<10) pada semua variabel independen, yang mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas antarvariabel. Selain itu, uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel Person Job Fit (0,984) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (0,101) yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model. Uji linearitas melalui plot scatter menunjukkan penyebaran titik data yang acak di sekitar garis nol, menandakan hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Terakhir, nilai Durbin-Watson sebesar 1,755 yang berada di antara batas dL (1,5709) dan 4-dU (2,3198) menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi semua asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi yang valid.

4.4. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

No	Jenis Uji	Variabel	Nilai Statistik	Nilai Signifikansi
1	Uji t (Parsial)	X ₁ : Person Job Fit → Kinerja Pegawai	t = 3,452 > t-tabel = 1,66629	p = 0,001 < 0,05
2	Uji t (Parsial)	X ₂ : Lingkungan Kerja Non Fisik → Kinerja Pegawai	t = 5,530 > t-tabel = 1,66629	p = 0,000 < 0,05
3	Uji F (Simultan)	X ₁ dan X ₂ → Kinerja Pegawai	F = 52,728 > F-tabel = 3,12	p = 0,000 < 0,05
4	Koefisien Determinasi	R = 0,771; R ² = 0,594; Adj. R ² = 0,583	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Person Job Fit (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t sebesar 3,452 yang lebih besar dari t-tabel 1,66629 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t sebesar 5,530 dan p sebesar 0,000. Uji F simultan mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel Person Job Fit

dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terbukti dari nilai F sebesar 52,728 yang melebihi F-tabel 3,12 dan nilai p sebesar 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi adjusted R^2 sebesar 0,583. Artinya, bahwa sekitar 58,3% perubahan pada Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat keakuratan yang baik, karena lebih dari setengah proporsi variabel dependen dipengaruhi oleh kedua variabel independen tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4.5. Pembahasan

a. Pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon. Hal ini memperkuat pandangan Rajper et al. (2020) dalam [1] yang menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan sebagai determinan utama kepuasan dan kinerja kerja. Ketidaksesuaian antara keterampilan pegawai dengan tugas yang diemban, sebagaimana ditemukan dalam studi ini, dapat memicu stres kerja dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu berfokus pada peningkatan kesesuaian ini melalui pelatihan teknis, pemetaan kompetensi, serta penyesuaian beban kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Person-Job Fit yang menyatakan bahwa ketika pegawai merasa kompetensinya relevan dengan pekerjaan, maka mereka akan lebih termotivasi, proaktif, dan adaptif dalam merespons tuntutan organisasi. Saifuddin (2022) dalam [17] juga menegaskan bahwa Person Job Fit merupakan prediktor signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, Person Job Fit bukan sekadar kecocokan peran kerja, tetapi merupakan fondasi strategis untuk meningkatkan kinerja publik yang efektif dan berkelanjutan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal kenyamanan berkomunikasi dan berbagi informasi antar rekan kerja. Seperti dijelaskan oleh Fatimah dan Hadi (2021) dalam [8] kualitas interaksi sosial dan hubungan interpersonal di tempat kerja menjadi penentu utama dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja. Temuan menunjukkan bahwa hambatan komunikasi baik karena perbedaan senioritas maupun budaya organisasi yang kurang terbuka menghambat potensi kontribusi pegawai. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang inklusif, transparan, dan suportif melalui pelatihan komunikasi, forum diskusi, serta praktik kepemimpinan partisipatif. Sejalan dengan penelitian Sutrisno dkk, [21] Lingkungan Kerja Non Fisik yang sehat menciptakan rasa saling percaya, memperkuat kolaborasi, serta meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan saling menghargai bukan hanya mendukung kesejahteraan psikologis, tetapi juga menjadi pendorong utama produktivitas organisasi.

Temuan empiris memperlihatkan bahwa Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Keduanya berperan sinergis: Menurut Sumanti, [22] Person Job Fit menjamin kecocokan antara kompetensi pegawai dengan tuntutan kerja, sementara Lingkungan Kerja Non Fisik mendukung implementasi kompetensi tersebut dalam atmosfer kerja yang sehat dan kolaboratif. Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon, sinergi ini menjadi semakin penting karena pekerjaan bersifat kompleks, dinamis, dan menuntut koordinasi lintas fungsi. Teori kesesuaian (*fit theory*) menegaskan bahwa harmoni antara individu dan pekerjaannya, didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung, akan menghasilkan kinerja optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM perlu menekankan pada rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta penguatan budaya organisasi yang terbuka dan suportif. Investasi dalam kedua aspek ini menjadi krusial untuk mendorong produktivitas, inovasi, serta responsivitas pelayanan publik dalam menghadapi tantangan sosial dan lingkungan yang terus berkembang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif yang dilakukan terhadap 75 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon, penelitian ini menemukan bahwa Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat hipotesis awal dan teori *fit* yang menyatakan bahwa keselarasan antara kompetensi individu dan tuntutan kerja, serta suasana kerja yang mendukung secara psikososial, berkontribusi besar dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Dengan adjusted R² sebesar 58,3%, kontribusi kedua variabel ini cukup substansial dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, yang secara praktis menegaskan pentingnya rekrutmen berbasis kesesuaian peran serta pembangunan budaya kerja inklusif. Implikasi penelitian ini sangat relevan dalam penguatan strategi manajemen SDM sektor publik yang adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Hasil temuan dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam merancang lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memastikan kesesuaian antara individu dan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena belum mengkaji faktor eksternal lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, variabel seperti komitmen organisasi, motivasi intrinsik, atau budaya organisasi juga dapat menjadi faktor penting yang layak untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi peran variabel mediasi maupun moderasi, yang dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap berbagai determinan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi sektor pemerintahan yang dinamis dan kompleks.

Kontribusi Penulis : Penulis pertama, kedua, maupun ketiga berkontribusi secara penuh dalam penyusunan artikel, untuk korespondensi diserahkan sepenuhnya kepada penulis pertama.

Pendanaan : Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal

Pernyataan Ketersediaan Data : Karena data ini bersifat privasi, maka data dapat diberikan jika memang diperlukan melalui link yang dikunci.

Ucapan Terima Kasih : Terimakasih kepada UMCirebon dan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian, terimakasih juga kepada pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

Konflik Kepentingan : Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Daftar Pustaka

- [1] R. Dewi, B. Datuk, and M. F. Rambe, "Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat," *Maneggio*, vol. 6, no. 2, 2023, doi: 10.30596/maneggio.v7i2.21299.
- [2] M. Miranda, H. Halin, and M. Veronica, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Keramasan Palembang," *Eksis J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 14, no. 1, p. 26, 2023, doi: 10.33087/eksis.v14i1.340.
- [3] T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. Pearson Education., 2017.
- [4] L. Lutfiyah, H. W. Oetomo, and S. Suhermin, "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 3, pp. 684–699, 2020, doi: 10.26740/jim.v8n3.p684-699.
- [5] R. Abadiyah, "The Role of Job Person Fit in Reducing Turnover Intention Through Managing Work Stress in Property Companies," 2023.
- [6] K. Muhammad and A. Wahda3, "The Effect of Person Organization Fit and Person Job Fit on Employee Performance Through Organizational Commitment PT. PLN (PERSERO) UIKL Sulawesi," *Sci. Law Econ. Rev.*, vol. 1, no. 2, 2022, [Online]. Available: <https://scientium.co.id/journals/index.php/sler>
- [7] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [8] A. Subagio, S. Supardi, and A. Dharmanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II," *Digit. Bisnis J. Publ. Ilmu Manaj. Dan E-Commerce*, vol. 3, no. 1, pp. 199–210, 2024, doi: 10.30640/digital.v3i1.2201.

- [9] E. Prasetyo, F. Riadi, N. Rinawati, R. Resawati, and S. Pasundan, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung)," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, 2021.
- [10] I. Buil, E. Martínez, and J. Matute, "Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 77, pp. 64–75, 2019, doi: 10.1016/j.ijhm.2018.06.014.
- [11] K. Sendawula, S. Nakyejwe Kimuli, J. Bananuka, and G. Najjemba Muganga, "Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 5, no. 1, 2018, doi: 10.1080/23311975.2018.1470891.
- [12] N. Syafrina, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru," *Eko dan Bisnis Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 8, no. 4, pp. 1–12, 2017, doi: 10.36975/jeb.v8i4.5.
- [13] H. Fauzan, Nofrianto, and F. Ilman, "Analisis Pengaruh Employee Engagement and Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Heaterindo Teknik," *Maqdis J. Kaji. Ekon. Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 2–11, 2021.
- [14] M. E. Supatmi, U. Nimram, and H. N. Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan," *J. Profit*, vol. 7, no. 1, pp. 25–37, 2012.
- [15] V. T. Rahayu, V. Ariyani, and S. Kurniawan, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun," *J. Ris. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 89–95, 2013.
- [16] N. A. Rozalia, H. N. Utami, and I. Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 26, no. 2, pp. 1–8, 2015.
- [17] S. Ganesha, "Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Baitul Maal Hidayatullah)," 2022.
- [18] A. Saputri and I. Helmy, "Pengaruh Transformational Leadership dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru PNS SMK Negeri Nusawungu)," vol. 6, no. 3, 2024.
- [19] M. Hasan, A. Banna, and W. Prahawati, "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, pp. 548–570, 2024.
- [20] D. M. Cable and D. S. DeRue, "The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions," *J. Appl. Psychol.*, vol. 87, no. 5, pp. 875–884, 2002, doi: 10.1037/0021-9010.87.5.875.
- [21] D. Sutrisno, A., Hartati, T., & Prasetyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Desa," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 13, no. 1, pp. 45–55, 2022.
- [22] V. Sumanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, 2021.