

ABSTRACT

In the present-day dynamic professional landscape, numerous businesses are actively pursuing their survival and expansion. As valuable contributors, individuals possess significant influence over work practices within organizations. Given that the quality of employees strongly shapes a company's performance, it becomes imperative for organizations to recruit and retain fully committed employees. Person-job fit is predicted to affect employee performance and organizational citizenship behavior. In addition, self-verification perceptions can improve employee person-job fit which in turn can also improve employee performance and organizational citizenship behavior in employees. This study aims to examine the effect of person-job fit on job performance and organizational citizenship of employees with self-verification perceptions as a mediator.

This research is quantitative research using primary data, namely distributing questionnaires. The number of questionnaires collected was 67 respondents. Sampling in this study uses a purposive sampling method. This study uses the PLS-based SEM analysis method. The results of this study indicate that person-job fit has a positive effect on job performance and organizational citizenship behavior. Then other results show that there is a partial mediating effect of self-verification perceptions on the impact of person-job fit on job performance and organizational citizenship behavior. This research has implications for the organization to be able to maintain the stability of job performance and organizational citizenship behavior in employees.

Keywords: Person-Job Fit, Self-Verification Perceptions, Job Performance, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Dalam lanskap profesional yang dinamis saat ini, banyak bisnis secara aktif mengejar kelangsungan hidup dan ekspansi mereka. Sebagai kontributor yang berharga, individu memiliki pengaruh signifikan terhadap praktik kerja dalam organisasi. Mengingat bahwa kualitas karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan, menjadi keharusan bagi organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkomitmen penuh. *Person-job fit* diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* karyawan. Selain itu, persepsi verifikasi diri dapat meningkatkan *person-job fit* karyawan yang pada gilirannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* dengan persepsi verifikasi diri sebagai mediator.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan penyebaran kuesioner secara langsung. Jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 67 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM berbasis PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior*. Kemudian hasil lainnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi parsial persepsi verifikasi diri terhadap pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini berimplikasi kepada organisasi untuk dapat menjaga stabilitas kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Kata kunci: *Person-Job Fit*, Persepsi Verifikasi Diri, Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*