

JURNAL ILMIAH

Bisnis dan Ekonomi Asia

Terakreditasi Sinta 3 SK No: 105/E/KPT/2022

<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka>

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP *AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT*

Tuti Fatimah^{1*}, Andreas Wahyu Gunawan²

^{1,2}Universitas Trisakti Jakarta, Indonesia

Article's Information

DOI:

10.32812/jibeka.v17i1.1296

ISSN:

0126-1258

ISSN-E:

2620-875X

CORRESPONDENCE*:

122012101038@std.trisakti.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work life balance and person job fit on affective organizational commitment and the influence of affective organizational commitment on job performance. Data were collected through questionnaires including 97 employees of PT Asiatrust Technovima Qualiti. Structural equation modeling with SmartPLS 3.0 using for hypothesis testing. Finding of the research revealed that work life balance and person job fit have a positive effect on organizational affective commitment, and organizational affective commitment has positive effect on job performance. Human resource management needs to pay attention regarding the employees need of person job fit and work-life balance in order to encourage employee commitment to the company and their performance in supporting the achievement of the company goals.

Keywords:

Affective Organizational Commitment, Work Life Balance, Person Job Fit, Job Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dari *work life balance* dan *person job fit* terhadap *affective organizational commitment* dan pengaruh *affective organizational commitment* terhadap *job performance*. Data analisis diperoleh melalui kuesioner mencakup 97 karyawan PT Asiatrust Technovima Qualiti. Pengujian hipotesis menggunakan structural equation modelling dengan Smartpls 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *person job fit* berpengaruh positif terhadap *affective organizational commitment*, serta *affective organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Sehingga manajemen sumber daya manusia di perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan terkait pemenuhan *work life balance* dan *person job fit* agar dapat mendorong peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan *job performance* karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci:

Affective Organizational Commitment, Work Life Balance, Person Job Fit, Job Performance



Copyright© 2023 author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

Pendahuluan

Berjalannya kegiatan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga keberlangsungan usaha akan sangat tergantung pada kontribusi sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari jalannya roda perusahaan. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bukan semata hanya bersifat hubungan kontraktual sesaat melainkan bersifat jangka panjang. Oleh karena itu dalam mengelola hubungan di antara kedua belah pihak harus dapat saling memahami tujuan bersama yang ingin dicapai serta harapan dan kebutuhan dari masing-masing pihak yang harus diperhatikan. *Job performance* merupakan perwujudan dari tanggung jawab dari karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya sehingga menjadi faktor kritikal dalam mendukung tercapainya kesuksesan perusahaan (Nasurdin et al., 2020). Perusahaan sebagai sebuah organisasi, perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk mendorong agar para karyawan dapat mencapai *job performance* yang baik sebagai kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Ketika perusahaan menunjukkan itikad baik terhadap karyawan, hal ini menimbulkan kewajiban di pihak karyawan untuk memberikan balasan dalam bentuk tindakan yang baik kepada perusahaan (Swalhi et al., 2017).

Affective organizational commitment merupakan bentuk kedekatan emosional karyawan terhadap nilai yang dianut perusahaan (Chandrasah & Narasimhan, 2022). Karyawan akan merasa nyaman ketika merasakan adanya kecocokan terhadap nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai individu, yaitu merasakan bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka, dan hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga karyawan akan merasa sangat terlibat dalam perusahaan (Alfi et al., 2021). Di sisi lain juga perusahaan perlu memperhatikan kualitas karyawan yang akan membantu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Triastuti et al., 2021). Pengelolaan kualitas dan penempatan karyawan dalam perusahaan berkaitan dengan pengelolaan *person job fit* dalam mengalokasikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.

Pasca pandemi covid 19 telah mengubah pola kehidupan dalam pekerjaan maupun keluarga dengan meningkatkan keterlibatan orang tua dalam mendampingi pendidikan anak yang dilaksanakan secara daring di rumah, maupun pekerjaan yang dilakukan secara *hybrid* berupa kombinasi antara *work from office* (WFO) dengan *work from home* (WFH). Sulitnya untuk memisahkan secara jelas antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi persepsi karyawan atas terpenuhinya *work life balance* (Erro-Garcés et al., 2022).

Penelitian ini penting untuk menganalisis peran *work life balance* dan *person job fit* dalam membentuk *affective organizational commitment* karyawan pada perusahaan PT Asiatrust

Technovima Qualiti sebagai perusahaan yang masih relatif baru didirikan tahun 2014 atau berumur kurang dari 10 (sepuluh) tahun, dengan kegiatan usaha bergerak di bidang jasa inspeksi dan uji kalibrasi mineral pertambangan. Kebutuhan kesesuaian tenaga ahli di bidang *coal testing* yang tergolong keahlian spesifik, menuntut PT Asiatrust Technovima Qualiti agar dapat mempertahankan para tenaga ahli yang dimiliki dan melakukan kaderisasi. Aktivitas dari karyawan perusahaan banyak terkait dengan survey lapangan pertambangan, juga merupakan tantangan bagi perusahaan untuk dapat menjaga keseimbangan antara pola kerja lapangan dengan pemenuhan kebutuhan kehidupan sosial dan keluarga karyawan. Sebagai perusahaan yang masih baru yang dibangun dengan karyawan berpengalaman dari asal perusahaan yang berbeda-beda, perusahaan juga perlu perjuangan untuk menciptakan budaya kerja dan komitmen bersama dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini juga menganalisis pengaruh *affective organizational commitment* terhadap *job performance* sebagaimana hasil penelitian Sharma & Dhar, (2016), bahwa perusahaan yang memberi dukungan bagi kemajuan karyawan secara adil, akan menumbuhkan *affective organizational commitment* serta *job performance* karyawan yang akan memberikan kontribusi dalam mendukung keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan mengacu pada keyakinan bahwa perusahaan memberikan perhatian atas kebutuhan dan kesejahteraan karyawan (Ogunbanjo et al., 2022). Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dalam perusahaan sehingga mendukung kinerja perusahaan (Setiawati, 2020).

Work life balance merupakan persepsi terhadap terpenuhinya secara seimbang antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan individual karyawan untuk dapat menjalankan peran sosialnya. Masalah yang berkaitan dengan *work life balance* dalam praktek di organisasi saat ini menunjukkan pergeseran paradigma yang tidak hanya berhubungan dengan tantangan menggabungkan urusan pekerjaan dan perawatan keluarga, tetapi juga untuk lebih mengenali pentingnya peran lain yang harus dijalankan karyawan sebagai individu, seperti komunitas, perawatan orang tua, nilai-nilai pribadi, waktu luang dan masa tua (Shabir & Gani, 2020). Perusahaan harus memfasilitasi *work life balance* agar memungkinkan karyawan menjadi lebih efektif dan produktif dalam menjalankan tugasnya (Attar et al., 2021). Harmonisasi antara kepentingan pekerjaan dengan kehidupan pribadi merupakan hal yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan (Marseno & Muafi, 2021). Sehingga rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *affective organizational commitment*

Person job fit berkaitan dengan kecocokan antara kompetensi yang dimiliki individu karyawan dengan kualifikasi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas. *Person job fit* terjadi apabila pengetahuan, kemampuan dan kecakapan seseorang sejalan dengan kebutuhan dan karakteristik dari pekerjaan (Saufi et al., 2020). Semakin tinggi level *person job fit* yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi serta mengurangi kecenderungan terjadinya *turnover* (Chou et al., 2022). Karyawan dengan persepsi *person job fit* yang lebih tinggi akan menanggung konsekuensi yang lebih besar apabila akan berpindah perusahaan karena belum tentu di perusahaan baru akan memperoleh tingkat kecocokan yang sama atau lebih besar. Itulah alasan mengapa karyawan bertahan karena tidak ingin terjadi potensi kehilangan kesesuaian antara kompetensi dengan tuntutan pekerjaan, yang akan berdampak pada nilai penghargaan yang akan diterima dari perusahaan (Tufail & Jehahgir, 2018). Sehingga dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Person job fit* berpengaruh positif terhadap *affective organizational commitment*

Affective organizational commitment bersifat hubungan berkelanjutan antara karyawan dengan organisasi yang tidak semata bersifat kewajiban atau tekanan (Park et al., 2021). Itikad baik dari perusahaan harus dapat dirasakan oleh karyawan agar meningkatkan *affective organizational commitment* dari karyawan yang akan diwujudkan dalam *job performance* yang baik (Swalhi et al., 2017). *Job performance* merupakan faktor kunci bagi organisasi untuk terus berkembang dalam rangka mencapai tujuan organisasi. *Job performance* dalam konteks karyawan merupakan implementasi dari tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan (Pongton & Suntrayuth, 2019). Hasil penelitian Kaur et al. (2020) terhadap sektor *business process outsourcing* (BPO), menemukan bahwa ikatan emosional terhadap organisasi menghasilkan kinerja tinggi dan kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : *Affective organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif berdasarkan data hasil kuesioner mencakup 4 (empat) variabel yaitu *work life balance*, *person job fit*, *affective organizational commitment*, dan *job performance*.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	No.Item	Pertanyaan
<i>Work Balance</i> diadaptasi dari Hasan et al. (2021).	Life WLB1	Pekerjaan tidak membuat kehidupan pribadi saya terabaikan
	WLB2	Pekerjaan tidak menyulitkan kehidupan pribadi saya
	WLB3	Pekerjaan tidak membuat kebutuhan pribadi saya terabaikan
	WLB4	Pekerjaan tidak membuat kehidupan pribadi saya tertunda
	WLB5	Pekerjaan tidak membuat saya kehilangan aktivitas pribadi
	WLB6	Peralihan antara urusan pekerjaan dan non pekerjaan tidak menyulitkan
	WLB7	Saya memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan di luar pekerjaan
	WLB8	Kehidupan pribadi saya tidak menghabiskan energi untuk pekerjaan
	WLB9	Bekerja secara efektif tidak melelahkan
	WLB10	Urusan pribadi saya tidak membuat pekerjaan terbengkalai
	WLB11	Permasalahan pribadi saya tidak mengganggu pekerjaan
	WLB12	Kehidupan pribadi saya memberi energi untuk pekerjaan
	WLB13	Pekerjaan memberi saya energi untuk mengejar urusan pribadi
	WLB14	Kehidupan pribadi saya membuat suasana hati lebih baik dalam bekerja
	WLB15	Pekerjaan membawa suasana hati yang baik
<i>Person Job Fit</i> diadaptasi dari Hasan et al. (2021).	PJF1	Pekerjaan saat ini sangat sesuai dengan saya
	PJF2	Pekerjaan saat ini betul-betul yang saya sukai
	PJF3	Berdasarkan pertimbangan semua aspek, pekerjaan saat ini sesuai untuk saya
	PJF4	Saya merasa pekerjaan ini merupakan jenis pekerjaan yang tepat
	PJF5	Saya merasa tujuan dan kebutuhan saya sesuai dengan pekerjaan saat ini
	PJF6	Saya termotivasi dalam pekerjaan saat ini
	PJF7	Kemampuan, keterampilan dan bakat saya sangat cocok dengan pekerjaan saat ini
	PJF8	Saya yakin pekerjaan ini paling sesuai dibandingkan pekerjaan lain
	PJF9	Saya dapat memanfaatkan bakat, keterampilan dan kompetensi dalam pekerjaan ini
<i>Affective Organizational Commitment</i> diadaptasi dari Hasan et al. (2021).	AC1	Saya merasa bahagia menjadi bagian dari perusahaan saat ini
	AC2	Saya senang mendiskusikan tentang perusahaan saya dengan orang lain
	AC3	Saya ikut merasakan permasalahan yang dihadapi organisasi ini
	AC4	Saya merasa sangat mudah membangun kedekatan dengan perusahaan ini
	AC5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dalam perusahaan ini
	AC6	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan
	AC7	Perusahaan ini memiliki makna secara pribadi bagi saya
	AC8	Saya merasakan rasa memiliki yang sangat kuat terhadap perusahaan
<i>Job Performance</i> diadaptasi dari Zeb et al. (2020).	JP1	Saya mampu menyelesaikan tugas
	JP2	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan
	JP3	Hasil pekerjaan saya telah sesuai standar
	JP4	Saya memperhatikan seluruh aspek dalam pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan
	JP5	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan
	JP6	Saya berusaha untuk membantu dan mendukung karyawan lain
	JP7	Saya menghindari perselisihan dengan rekan kerja atau atasan
	JP8	Saya membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang memiliki beban kerja yang tinggi
	JP9	Saya membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang memiliki beban kerja yang tinggi
	JP10	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan
	JP11	Saya membantu karyawan baru memperoleh masa orientasi di tempat kerja
	JP12	Saya membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang memiliki beban kerja yang tinggi
	JP13	Saya bekerja dengan gigih meskipun ada hambatan, kemunduran, atau kekesalan
	JP14	Saya tetap tenang, percaya diri dan bekerja sistematis dalam menghadapi situasi yang sulit
	Saya menjaga konsentrasi saat bekerja berjam-jam	

Seluruh konstruksi variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 (lima) poin skala likert dengan kriteria poin 1 = Sangat Tidak Setuju, sampai dengan poin 5 = Sangat Setuju.

Desain penelitian digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Desain Penelitian



Sumber : Pengembangan model, 2022

Data sampel penelitian ini bersumber dari hasil respon kuesioner terhadap karyawan PT Asiatrust Technovima Quality dengan lokasi kantor di Tangerang Selatan yang kegiatan usahanya bergerak di bidang inspeksi dan uji kalibrasi mineral pertambangan. Teknik pengambilan sampel secara acak sederhana dari jumlah populasi 127 karyawan dengan menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 97 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan pada periode bulan Juli 2022.

Analisis terhadap data menggunakan *structural equation modeling* (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel secara lebih kompleks (Sarjono & Julianita, 2015) menggunakan SmartPLS 3.0. Langkah awal dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data. Uji validitas menggunakan kriteria *loading factor* $\geq 0,6$ maka data dikatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan kriteria cronbach's alpha $\geq 0,6$ dan *composite reliability* (CR) dengan kriteria $\geq 0,6$ maka dinyatakan data reliabel. Pengujian multikolinearitas menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria $VIF < 5$. Pengujian kelayakan model menggunakan kriteria besaran nilai R square $\geq 50\%$ maka analisis dapat dilanjutkan. Selanjutnya pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh, dengan menggunakan total effect antar variabel, t-statistik dan p-values.

Hasil dan Diskusi

Tabel 2. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
Gender		
- Perempuan	26	26,8
- Laki-laki	71	73,2
Usia		
- 25 tahun atau lebih	88	90,7
- di bawah 25 tahun	9	9,3
Pendidikan		
- Non Sarjana	29	29,9
- S1 atau lebih	68	70,1
Masa Kerja		
- Di atas 3 tahun	74	76,3
- Di bawah 3 tahun	23	23,7
Level jabatan		
- Manajer	14	14,4
- Supervisor	7	7,2
- Karyawan	76	78,4

Sumber: Data hasil kuesioner diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan sebagian besar responden laki-laki (73,2%), berusia diatas 25 tahun (90,7%), pendidikan S1 atau lebih (70,1%), masa kerja di atas 3 tahun (76,3) dan level karyawan (78,4).

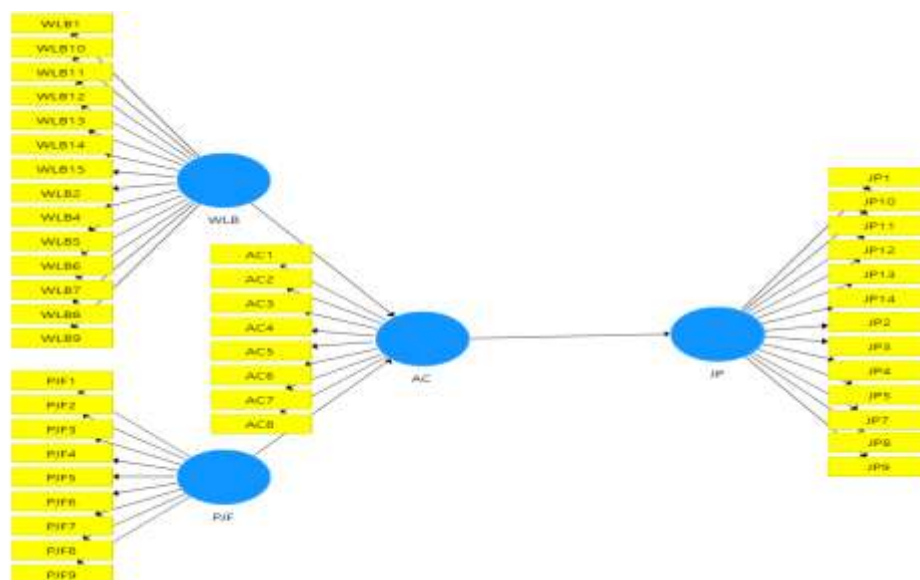
Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel/Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Work life balance				Reliabel
WLB1	0,765	0,942	0,949	Valid
WLB2	0,795			Valid
WLB4	0,830			Valid
WLB5	0,700			Valid
WLB6	0,714			Valid
WLB7	0,818			Valid
WLB8	0,876			Valid
WLB9	0,666			Valid
WLB10	0,790			Valid
WLB11	0,624			Valid
WLB12	0,758			Valid
WLB13	0,676			Valid
WLB14	0,769			Valid
WLB15	0,775			Valid
Person Job Fit				Reliabel
PJF1	0,761	0,936	0,946	Valid
PJF2	0,868			Valid
PJF3	0,847			Valid
PJF4	0,863			Valid
PJF5	0,766			Valid
PJF6	0,792			Valid
PJF7	0,772			Valid
PJF8	0,835			Valid
PJF9	0,806			Valid
Affective Organizational Commitment				Reliabel
AC1	0,841	0,925	0,939	Valid
AC2	0,767			Valid
AC3	0,650			Valid
AC4	0,809			Valid
AC5	0,850			Valid
AC6	0,870			Valid
AC7	0,850			Valid
AC8	0,843			Valid
Job performance				Reliabel
JP1	0,710	0,935	0,944	Valid
JP2	0,852			Valid
JP3	0,766			Valid
JP4	0,851			Valid
JP5	0,646			Valid
JP7	0,603			Valid
JP8	0,814			Valid
JP9	0,829			Valid
JP10	0,665			Valid
JP11	0,844			Valid
JP12	0,722			Valid
JP13	0,670			Valid
JP14	0,763			Valid

Sumber : data penelitian diolah, 2022

Pengujian validitas terhadap 46 indikator dari variabel menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki *loading factor* bernilai lebih dari 0,6 sehingga indikator dinyatakan valid. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* <0,6, dikeluarkan dari model, yaitu pada variabel *work life balance* untuk indikator WLB3 (pekerjaan tidak membuat kebutuhan pribadi saya terabaikan) dan pada variabel *job performance* untuk indikator JP6 (saya berusaha untuk membantu dan mendukung karyawan lain). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas sebagaimana disajikan pada tabel 3, menunjukkan pengukuran *cronbach's alpha* pada seluruh variabel penelitian bernilai di atas 0,6 dan *composite reliability* (CR) bernilai di atas 0,6 sehingga data dinyatakan reliabel. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,5 sehingga seluruh variabel dinyatakan valid.

Gambar 2. Model Penelitian



Keterangan: WLB=Work Life Balance; PJF=Person Job Fit; AC=Affective Organizational Commitment; JP=Job Performance

Sumber : data penelitian diolah, 2022

Tabel 4. Deskripsi Indikator Variabel Penelitian

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
WLB1	3,928	4,000	2,000	5,000	0,750	-0,507	-0,178
WLB2	4,031	4,000	2,000	5,000	0,724	-0,083	-0,378
WLB4	3,979	4,000	3,000	5,000	0,688	-0,873	0,027
WLB5	3,866	4,000	2,000	5,000	0,603	0,415	-0,219
WLB6	3,887	4,000	3,000	5,000	0,607	-0,313	0,061
WLB7	4,031	4,000	2,000	5,000	0,680	-0,176	-0,238
WLB8	4,062	4,000	3,000	5,000	0,606	-0,251	-0,030
WLB9	4,186	4,000	3,000	5,000	0,524	0,138	0,185
WLB10	4,155	4,000	3,000	5,000	0,580	-0,170	-0,028
WLB11	4,082	4,000	3,000	5,000	0,586	-0,087	-0,016
WLB12	4,309	4,000	3,000	5,000	0,581	-0,583	-0,173
WLB13	4,031	4,000	1,000	5,000	0,792	3,416	-1,319
WLB14	4,289	4,000	3,000	5,000	0,555	-0,510	-0,015
WLB15	4,103	4,000	3,000	5,000	0,696	-0,923	-0,144
PJF1	4,165	4,000	2,000	5,000	0,684	-0,065	-0,422
PJF2	4,144	4,000	2,000	5,000	0,718	-0,406	-0,394
PJF3	4,299	4,000	3,000	5,000	0,661	-0,738	-0,420
PJF4	4,093	4,000	3,000	5,000	0,733	-1,129	-0,149
PJF5	4,031	4,000	2,000	5,000	0,695	-0,326	-0,229
PJF6	4,237	4,000	2,000	5,000	0,729	-0,358	-0,567
PJF7	4,113	4,000	1,000	5,000	0,730	2,053	-0,826
PJF8	4,113	4,000	1,000	5,000	0,848	0,455	-0,736
PJF9	4,175	4,000	1,000	5,000	0,718	2,597	-0,956
AC1	4,320	4,000	3,000	5,000	0,651	-0,700	-0,439
AC2	3,938	4,000	1,000	5,000	0,847	0,661	-0,707
AC3	4,155	4,000	3,000	5,000	0,679	-0,828	-0,204
AC4	4,082	4,000	3,000	5,000	0,713	-1,023	-0,123
AC5	4,289	4,000	3,000	5,000	0,732	-0,986	-0,516
AC6	4,000	4,000	2,000	5,000	0,786	-0,371	-0,387
AC7	4,072	4,000	2,000	5,000	0,777	-0,929	-0,262
AC8	3,990	4,000	2,000	5,000	0,843	-0,605	-0,399
JP1	4,278	4,000	2,000	5,000	0,654	0,387	-0,589
JP2	4,340	4,000	3,000	5,000	0,590	-0,637	-0,270
JP3	4,381	4,000	3,000	5,000	0,617	-0,624	-0,473
JP4	4,423	4,000	3,000	5,000	0,606	-0,590	-0,543
JP5	4,495	5,000	3,000	5,000	0,628	-0,258	-0,868
JP7	4,433	5,000	2,000	5,000	0,731	0,260	-1,051
JP8	4,124	4,000	2,000	5,000	0,816	-0,739	-0,466
JP9	4,351	4,000	3,000	5,000	0,674	-0,718	-0,565
JP10	4,062	4,000	3,000	5,000	0,639	-0,530	-0,055
JP11	4,103	4,000	3,000	5,000	0,739	-1,155	-0,168
JP12	4,227	4,000	2,000	5,000	0,650	0,362	-0,497
JP13	4,134	4,000	3,000	5,000	0,603	-0,307	-0,067
JP14	4,289	4,000	3,000	5,000	0,625	-0,633	-0,307

Sumber : data penelitian diolah, 2022

Tabel 5. Inner VIF values

Variabel Independen	VIF
<i>Affective Organizational Commitment</i>	
<i>Person Job Fit</i>	1,834
<i>Work life balance</i>	1,834

Sumber : data penelitian diolah, 2022

Pengujian multikolinearitas hanya dilakukan pada model *affective organizational commitment* yang memiliki 2 (dua) variabel independen sementara untuk model *job performance* tidak dilakukan pengujian multikolinearitas karena hanya memiliki 1 (satu) variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan kriteria *variance*

inflation factor (VIF). Hasil pengujian data pada tabel 4 menunjukkan VIF values seluruh variabel nilainya di bawah 5 sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Affective Commitment Organizational</i>	0.645	0.638
<i>Job Performance</i>	0,551	0,546

Sumber : data penelitian diolah, 2022

Hasil pengujian model fit untuk model persamaan struktural yaitu model *affective organizational commitment* dan model *job performance* ditunjukkan dengan tabel 6. Untuk model *affective organizational commitment* diperoleh nilai *R square adjusted* sebesar 0,638 yang artinya variasi atau perilaku dari variabel independen yaitu *person job fit* dan *work life balance* mampu menjelaskan variasi atau perilaku dari variabel dependen *affective organizational commitment* sebesar 63,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,2% adalah variasi dari variabel independen lain yang mempengaruhi *affective organizational commitment* tetapi tidak dimasukkan dalam model. Koefisien determinasi untuk model *job performance* menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,546 yang artinya perilaku dari variabel *affective organizational commitment* mampu menjelaskan tentang variasi dari variabel *job performance* senilai 54,6% sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,4% merupakan variasi dari variabel independen lain yang mempengaruhi *job performance* tetapi tidak dimasukkan dalam model. Dari hasil pengujian ini, maka pengujian hipotesis teori dapat dilanjutkan.

Tabel 7. Path Analysis

Direct Relationship	Path coefficient	STDEV	T-Stat	P Values	Kesimpulan Hipotesa
<i>Work life balance</i> → <i>Affective Organizational Commitment</i>	0,288	0,107	2,703	0,007	H1 diterima
<i>Person Job Fit</i> → <i>Affective Organizational Commitment</i>	0,580	0,126	4,595	0,000	H2 diterima
<i>Affective Organizational Commitment</i> → <i>Job performance</i>	0,742	0,057	13,085	0,000	H3 diterima

Sumber : data penelitian diolah, 2022

Hasil analisis pengujian hipotesis pada tabel 7 memperlihatkan *work life balance* terbukti berpengaruh positif terhadap *affective organizational commitment* yang ditunjukkan dengan nilai estimasi sebesar 0,288 dan p-value sebesar $0,007 < 0,05$. *Person job fit* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *affective organizational commitment* yang ditunjukkan dengan koefisien estimasi bernilai 0,580 dan p-value menunjukkan nilai sebesar $0,00 < 0,05$. Untuk pengaruh dari *affective organizational commitment* terhadap *job*

performance diperoleh nilai koefisien estimasi sebesar 0,742 dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

Hasil pengujian H1 menunjukkan adanya pengaruh positif *work life balance* terhadap *affective organizational commitment*, sejalan dengan temuan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan et al. (2021). Ketika perusahaan memfasilitasi *work life balance* maka karyawan dapat memenuhi tugas keluarga dan non pekerjaan, sehingga akan menciptakan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan (Talukder et al., 2018). Komitmen kepada perusahaan terbentuk ketika karyawan tidak merasakan adanya konflik antara karir dan kehidupan pribadi sehingga dapat membagi tanggung jawab antara urusan pekerjaan dengan kepentingan pribadi dan keluarga (Marseno & Muafi, 2021). Karyawan akan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan manakala merasakan bahwa perusahaan memberikan perlakuan baik kepada karyawan (Zeb et al., 2020). Perusahaan memiliki tanggung jawab sosial untuk menjaga kualitas kehidupan kerja para karyawan sebagai bentuk komitmen etika perusahaan dalam bentuk dukungan terhadap kehidupan keluarga para karyawan (Fung et al., 2021). Tuntutan *work life balance* dari karyawan sebagai bentuk persepsi atas kesejahteraan yang dapat diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan memperhitungkan keseimbangan jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Abdirahman et al., 2020). Agar dapat mengakomodir kebutuhan waktu karyawan untuk urusan pribadi yang dapat bersinggungan dengan urusan pekerjaan, maka perlu diciptakan sistem kerja yang lebih flexibel yang memungkinkan karyawan dapat saling menggantikan satu dengan yang lain sehingga tidak terjadi ketergantungan dalam penyelesaian suatu tugas hanya terbatas pada karyawan tertentu. Hubungan dan komunikasi antar karyawan yang bersifat kolaboratif akan membantu kelancaran dan penyelesaian pekerjaan, disamping juga memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat memperluas pengetahuan dan kompetensi mengenai berbagai bidang pekerjaan.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap *affective organizational commitment*. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Hasan et al. (2021) dan Nur Iplik et al. (2011). Komitmen karyawan kepada organisasi terbentuk apabila karyawan merasakan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas atau jabatannya. Karyawan yang menyadari bahwa kemampuan dan bakat yang dimilikinya sejalan dengan tugas yang diembannya dalam organisasi maka akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang menganggap posisinya telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan memiliki kepuasan karena merasa diterima dalam perusahaan (Chou et al., 2022). Proses rekrutmen dan penempatan karyawan sangat berperan bagi manajemen agar karyawan berkesempatan untuk

memaksimalkan kompetensinya sehingga lebih percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya serta dukungan dari perusahaan dan rekan kerja akan mengurangi hambatan dan kesulitan dalam pelaksanaan tugas (Peng & Mao, 2015).

Hasil pengujian H3 menunjukkan konsistensi dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sharma & Dhar (2016) dan Abdirahman et al. (2020), *affective organizational commitment* berpengaruh terhadap *job performance* pada sampel karyawan PT Asiatrust Technovima Qualiti, sehingga perusahaan perlu untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang dapat mendukung tingkat *affective organizational commitment* dari para karyawan agar karyawan memiliki rasa keterikatan emosional terhadap perusahaan dan diwujudkan dalam bentuk perilaku positif, bekerja secara optimal dan loyal terhadap perusahaan (Uraon & Gupta, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang kuat terhadap perusahaan akan menghasilkan *performance* lebih baik dibandingkan yang rendah komitmennya (de Cuyper & de Witte, 2011).

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif *work life balance* dan *person job fit* terhadap *affective organizational commitment*, serta menunjukkan bahwa *affective organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Sehingga terdapat beberapa rekomendasi kepada manajer sumber daya manusia di perusahaan untuk memperhatikan: 1) strategi dalam pengelolaan pola kerja karyawan agar mengedepankan efisiensi dan efektivitas pencapaian yang didukung optimalisasi pemanfaatan teknologi sehingga dapat mengadopsi fleksibilitas, otonomi dan kolaborasi antar karyawan; 2) proses rekrutmen dan penempatan karyawan didasarkan hasil analisis mengenai kompetensi yang dibutuhkan dan target output yang diharapkan, sehingga karyawan memahami secara jelas dan berupaya dapat memenuhi kompetensi yang dibutuhkan agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal bagi perusahaan; 3) memfasilitasi peningkatan kompetensi karyawan baik secara internal untuk memahami proses bisnis di luar bidang tugasnya agar meningkatkan sinergi antar sesama karyawan, atau mengikutsertakan dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak eksternal untuk penambahan wawasan dan kompetensinya; 4) menciptakan komunikasi dalam perusahaan yang mendorong sikap saling membantu untuk mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, serta menghargai ide atau pendapat yang membuat karyawan merasa dilibatkan dan dihargai dalam perusahaan.

Penelitian memiliki keterbatasan hanya menggambarkan kondisi pada periode pengambilan sampel yaitu pada bulan Juli 2022. Faktor waktu dan kondisi dapat mempengaruhi level *affective organizational commitment* dari karyawan perusahaan,

sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menganalisis perbandingan dengan rentang waktu yang berbeda untuk dapat menguji pergerakan data hasil kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas 97 karyawan dengan jumlah karyawan yang memiliki masa kerja di bawah 3 tahun sebanyak 23 orang (23,7%), sehingga penelitian selanjutnya dapat memperdalam analisis faktor lamanya waktu keterlibatan karyawan dalam perusahaan dan pengaruhnya terhadap *affective organizational commitment*.

Referensi

- Abdirahman Isse, H. , H., Shiyabade Najeemdeen, I., Bello, T., Abidemi, R., & Binti, A. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *International Journal of Information, Business and Management*:12(1).
- Alfi, Haryonor, S., & Nuryakin. (2021). The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediator: Study of Local Government Employees in Tojo Una-Una Regency. *Business Management Dynamics*:10(12), 17–28. www.bmdynamics.com
- Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdul-kareem, A. (2021). Evaluating the Moderating Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction. *Istanbul Business Research*. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>
- Chandrahaas, S. C., & Narasimhan, N. (2022). Authentic Leadership and Affective Organizational Commitment: The Mediating Role of Workplace Psychological Safety. *International Management Review*:18(1), 12–26.
- Chou, N.-W., Hsieh, H.-M., & Hung, T.-K. (2022). The Impact of Person-Job Fit on Job Performance: Job Involvement as Mediator, and Career Plateau as Mediated Moderator. *The International Journal of Organizational Innovation*:Vol. 14. <https://www.ijoi-online.org/>
- de Cuyper, N., & de Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*:40(2), 152–172. <https://doi.org/10.1108/004834811111106057>
- Erro-Garcés, A., Urien, B., Čyras, G., & Janušauskienė, V. M. (2022). Telework in Baltic Countries during the Pandemic: Effects on Wellbeing, Job Satisfaction, and Work-Life Balance. *Sustainability*:14(10), 5778. <https://doi.org/10.3390/su14105778>
- Fung, L. K. hei, Hui, R. T. yin, & Yau, W. C. wai. (2021). Work-life balance of Chinese knowledge workers under flextime arrangement: the relationship of work-life balance supportive culture and work-life spillover. *Asian Journal of Business Ethics*:10(1). <https://doi.org/10.1007/s13520-020-00114-7>
- Ghozali Imam, & Latan Hengky (2015), Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, ISBN : 979.704.300.2
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability (Switzerland)*:13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in Indian context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*:12(3–4), 327–348. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0217>
- Marseno, W. A., & Muafi, M. (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*:3(2), 01–15. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.257>

- Nasurdin, A. Mohd, Tan, C. L., & Naseer Khan, S. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>
- Nur Iplik, F., Can Kilic, K., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*:23(5), 644–661. <https://doi.org/10.1108/09596111111143386>
- Ogunbanjo CLN, B., Olusegun Awonusi Hezekiah Oluwasanmi Library, S., & Olaniyi, I. (2022). Correlations between Work Environment, Affective, Normative, and Continuance Commitments of Library Personnel in Public University Libraries in South-West Nigeria. [https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/\(the\"License\"\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/(the\)
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2021). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0149>
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. *Social Indicators Research*: 121(3), 805–813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance in Higher Education Institutions. *ABAC Journal*:39(3), 90–110.
- Sarjono Haryadi, Julianita Winda (2018), Structural Equation Modeling (SEM) Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Penelitian Bisnis, Penerbit Salemba Empat, ISBN 978-979-061-554-0
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The mediating role of person-job fit between person-organisation fit and intention to leave the job: Empirical evidence from pakistan. *Sustainability (Switzerland)*:12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>
- Setiawati, T. (2020). Influence of Performance Appraisal Fairness and Job Satisfaction through Commitment on Job Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*:9(3), 133–152.
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*:28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*:45(1), 161–182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*:36(4), 542–559. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*:47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*:2(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- Tufail, M., & Jehahgir, M. (2018). The Nexus of Person Organization Fit and Person Job Fit to Job Satisfaction: A Case Of KP Educational Institutions. *City University Research Journal*:Volume 08 Number 02 July 2018 PP 311-321
- Uraon, R. S., & Gupta, M. (2020). Do HRD practices affect perceived market performance through operational performance? Evidence from software industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*:69(1), 85–108. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2018-0207>

Zeb, A., Rehman, F. ur, Imran, M., Ali, M., & Almansoori, R. G. (2020). Authentic leadership traits, high-performance human resource practices and job performance in Pakistan. *International Journal of Public Leadership*:16(3), 299–317. <https://doi.org/10.1108/ijpl-02-2020-0011>