

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI

REZETA NOVWAN RAMADHANIA
ANDES WARDY
NURWANTI
KAREL TJAHJADI

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74 Bekasi 17114 Sepanjang Jaya, Bekasi
rezetanovwan@gmail.com, awd@stietrisakti.ac.id, nur@stietrisakti.ac.id, kti@stietrisakti.ac.id

Received: September 26, 2025; Revised: September 29, 2025; Accepted: September 30, 2025

Abstract: *This study aims to find out how person–job fit, work-life balance, and working conditions affect organizational commitment through job satisfaction as a mediating variable. This type of research is descriptive and causal, which is a method of analyzing causal relationships between variables. The total population in this study was 186 employees of PT XYZ, with 135 employees being used, selected using purposive sampling techniques. This study used a quantitative approach with a method of collecting data using questionnaires and then analyzed with a licert scale. Data analysis is carried out using Partial Least Square (PLS) techniques in the Smart PLS 4.0 application. Results showed that person–job fit, work-life balance, and working conditions had a significant effect on organizational commitment and job satisfaction. Job satisfaction also has a significant effect on organizational commitment. The role of job satisfaction as a mediation on the influence between person–job fit, work-life balance, and working conditions on organizational commitment has been shown to mediate significantly.*

Keywords: *organizational commitment, person–job fit, working conditions, work-life balance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *person–job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, serta kondisi kerja memengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel. Jumlah populasi pada penelitian ini terdapat 186 karyawan PT XYZ, dengan sampel yang digunakan sebanyak 135 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pendekatan yang diambil adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan Teknik Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil menunjukkan bahwa *person–job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *person–job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi terbukti signifikan.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi, kondisi kerja, person–job fit*

PENDAHULUAN

Di zaman era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mendapatkan, mengembangkan, dan menjaga kinerja karyawannya yang berkualitas. Kesuksesan suatu perusahaan sangat berpegangan pada sumber daya manusianya ([Hendon dan Lussier 2021](#)). Sumber daya manusia dianggap sebagai suatu aset yang sangat berharga, dan manajemen yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta motivasi karyawan, sekaligus memberikan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, pengelolaan yang buruk terhadap karyawan bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk bersaing dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja terbaik.

Tingginya mobilitas karyawan menuntut perusahaan untuk tidak hanya menciptakan kepuasan kerja, tetapi juga komitmen organisasi yang baik ([Lumley et al. 2019](#)). Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dicapai, dan manajemen yang efektif sangat penting. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi terbaik yang diberikan oleh anggotanya. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan hubungan emosional dan keterlibatan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi dari sisi internal maupun eksternal Perusahaan. Sisi internal menyangkut kesesuaian pekerjaan (*person job-fit*), keseimbangan kehidupan kerja individu dan organisasional sedangkan dari sisi eksternal, dipengaruhi oleh lingkungan kondisi tempat bekerja dan hubungan atasan, bawahan maupun setingkat. Komitmen organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi.

PT XYZ berfokus pada *presisi metal stamping, plastic injection, dan assembly part*. Perusahaan ini bekerja sama dengan merek terkemuka. Misi utama PT XYZ adalah menjadi perusahaan terpercaya dalam manufaktur komponen presisi yang terintegrasi, dengan

membangun hubungan baik dengan pelanggan dan menghasilkan produk berkualitas. Untuk meraih kesuksesan, penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan wajib menjalin kedekatan emosional yang kuat sebagai pondasi kerja sama yang solid. Ikatan emosional ini, yang disebut komitmen organisasi, sangat penting untuk mendorong karyawan agar selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hubungan keterikatan ini bertujuan untuk mengurangi kemungkinan dalam hal terjadinya pengunduran diri sukarela ([Darmawati dan Indartono 2019](#)).

Berdasarkan tabel 1 tingkat keluar masuk karyawan di PT XYZ dari tahun 2019 hingga 2023 cukup berfluktuasi. Adanya peningkatan *turnover* karyawan, yang menjadi hal yang perlu diwaspadai oleh perusahaan, bahkan pada tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan yang masuk pertahunnya. Rendahnya komitmen organisasi karyawan juga dapat terlihat dari tingkat absensi ketidakhadiran yang tinggi.

Berdasarkan tabel 2 jumlah kasus absensi di PT XYZ berfluktuasi periode Januari hingga Agustus 2024. Pada Januari, tidak ada keterangan absensi alpa. Namun, Februari mencatat 4 hari alpa dari 24 hari kerja. Maret mengalami peningkatan menjadi 5 hari alpa dari 22 hari kerja. Pada April, absensi alpa menurun menjadi 2 hari dari 18 hari kerja. Mei tidak ada absensi alpa, tetapi Juni meningkat lagi menjadi 4 hari dari 20 hari kerja. Juli menurun lagi menjadi 2 hari dari 25 hari kerja, dan Agustus tidak ada absensi alpa. Wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa alasan absensi alpa seringkali karena kepentingan mendadak atau stres akibat masalah pribadi, yang membuat karyawan tidak bisa masuk kerja karena khawatir tidak efektif.

Tabel 1. Data Keluar Dan Masuk Karyawan PT XYZ Pada Periode 2019-2023

Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan
2019	30	55	162
2020	44	52	163
2021	22	32	157
2022	50	45	141
2023	38	25	155

Sumber: data primer – PT XYZ

Tabel 2. Data Tingkat Absensi Karyawan PT XYZ Pada Periode Januari-Agustus 2024

Bulan	Absensi Tidak Hadir/Bulan			Total Hari Kerja
	Alpa	Sakit	Izin	
Januari	0	13	4	24
Februari	4	6	5	21
Maret	5	22	8	22
April	2	16	1	18
Mei	0	10	3	22
Juni	4	10	3	20
Juli	2	19	6	25
Agustus	0	17	7	22

Sumber: data primer – PT XYZ

Karyawan adalah aset utama perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan, perlu memastikan bahwa karyawan merasa terhubung dengan tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Salah satu cara untuk mencapai komitmen organisasi adalah dengan memperhatikan *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, serta kondisi kerja yang mendukung. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan memastikan kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan untuk mencapai komitmen organisasi yang efektif serta memastikan karyawan dapat mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaannya agar lebih puas dan berkomitmen, karena jika tidak dapat mengelola dapat berdampak negatif pada kesehatan dan emosi. Penelitian ini berfokus pada PT XYZ, yang beroperasi di berbagai bidang, menekankan pentingnya kondisi kerja yang efektif untuk kepuasan karyawan dan komitmen.

Terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan apa yang telah dipaparkan di latar belakang yaitu adakah terdapat pengaruh *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, kondisi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ. Lalu adakah terdapat pengaruh *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ. Selain itu mengetahui adakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ.

Adapun tujuan penelitian berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan yaitu untuk mengetahui terdapat pengaruh *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, kondisi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ. Untuk mengetahui juga terdapat pengaruh *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja. Serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja

memediasi pengaruh antara *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ.

Teori pertukaran sosial berperan penting dalam membangun komitmen organisasi yang baik. Teori ini menjelaskan hubungan antara karyawan dan perusahaan, di mana pertukaran sosial terjadi melalui penghargaan, kontribusi, dan manfaat yang diterima oleh kedua belah pihak ([Sunyoto dan Kalijaga 2020](#)).

Lingkungan sosial yang positif mendukung perkembangan individu, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif, seperti perlakuan tidak adil atau fasilitas yang kurang memadai, dapat menghambat komitmen dan kepuasan kerja. Hal ini berpotensi mengurangi kinerja karyawan dan berdampak negatif pada perusahaan.

Kinerja baik muncul dari persepsi karyawan terhadap keuntungan dan kepuasan dalam pekerjaan. Jika karyawan merasa dirugikan, mereka cenderung bekerja kurang maksimal atau bahkan meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan baik, menciptakan keseimbangan antara kontribusi dan penghargaan, serta menjaga hubungan yang saling menguntungkan.

Keadilan dalam lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam membangun komitmen dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, karyawan cenderung lebih loyal dan produktif. Teori ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus menyiapkan serta atur setiap rencana strategi untuk terbentuknya budaya lingkungan kerja yang sehat dan produktif guna meningkatnya perasaan puas pada pekerjaan yang dijalani serta terbentuknya komitmen yang baik. ([Hasan et al. 2021](#)).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah mencerminkan sikap seberapa besar karyawan menyadari dan merasa terhubung dengan

tempat karyawan bekerja. (Griffin 2004) dalam ([Rais et al. 2019](#))

Sementara didukung pendapat lain komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional seseorang terhadap perusahaan dan menghargai nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi tersebut, serta mempertahankan untuk selalu menjadi anggota dalam organisasi ([Vaidatul 2021](#)).

Adapun pendapat ahli lain bahwa komitmen organisasi bersama sikap yang tercermin dalam keselarasan antara nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai yang dianut organisasi merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama sehingga terdapat dorongan dalam diri karyawan untuk ikut berkontribusi dalam mengembangkan organisasi menuju yang lebih baik ([Arifin et al. 2019](#))

Person-Job Fit

Person-job fit adalah kondisi ideal dimana kebutuhan, keinginan, dan kapabilitas seorang karyawan terpenuhi melalui karakteristik aspek-aspek pekerjaan yang dijalannya, termasuk tanggung jawab dan tantangan pekerjaan yang di hadapi (Kristof-brown et al. 2005) dalam ([Sayuga et al. 2023](#)).

Adapun pendapat lain dari ahli bawah *person-job fit* adalah ketika tercapainya kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan perannya, sehingga menghasilkan keselarasan yang optimal antara kebutuhan pribadi dan kontribusi pekerjaan terhadap pertumbuhan karyawan. ([Widyastuti dan Ratnaningsih 2020](#))

Didukung oleh pendapat ahli yang lainnya *person-job fit* adalah seberapa cocoknya kemampuan dan kebutuhan seorang karyawan dengan tuntutan dan manfaat yang ditawarkan oleh pekerjaannya (Sekiguchi 2004) dalam ([Sayuga et al. 2023](#)).

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi ideal di mana individu dapat memenuhi kebutuhan baik dalam lingkup pekerjaan

maupun kehidupan pribadi tanpa mengorbankan satu sama lain ([Vyas dan Shrivastava 2019](#)).

Menurut [Lidya dan Muldova \(2021\)](#) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ekspresi yang menggambarkan kesetiaan karyawan, serta sejauh mana karyawan mampu mempertahankan posisinya dalam organisasi dengan tujuan untuk melanjutkan keikutsertaannya secara aktif dengan cara meyelesaraskan perilakunya sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut pendapat ahli lain keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana karyawan mampu mengintegrasikan tugas-tugas pekerjaannya dan menangani setiap kegiatan di luar pekerjaan agar tetap dinamis dan kompetitif di lingkungan kerja, sambil menjaga kehidupan pribadi yang bahagia dan tetap dapat memenuhi setiap kebutuhan yang diperlukan, tanpa mengalami stres kerjayang berlebihan ([Rifadha dan Sangarandeniya 2020](#)).

Didukung juga oleh ahli lain bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kebijakan perusahaan yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk dapat mengatur waktu mereka antara bekerja di tempat kerja dan melaksanakan setiap kegiatan pribadinya yang ada di luar tempat kerja, seperti urusan keluarga, hobi, studi, dan sebagainya ([Herlina dan Surjanti 2020](#)).

Kondisi Kerja

Kondisi kerja meliputi aspek fisik (suhu dan cahaya), sosial (interaksi antar pekerja), dan sistem manajemen (tugas dan tanggung jawab) dapat secara signifikan memengaruhi kesehatan, keselamatan, dan kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang tidak optimal dapat menimbulkan berbagai masalah, mulai dari mengurangi produktivitas hingga stress psikologis (Widodo 2020) dalam ([Hartanto et al. 2019](#)).

Menurut pendapat ahli lain kondisi kerja adalah mencakup hal interaksi sosial antar pekerja, psikologis, serta kondisi fisik, dengan

terbentuknya kondisi kerja yang baik atau buruk dapat menentukan kualitas dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari di tempat kerja (Komarudin 2001) dalam ([Sinaga dan Sihombing 2021](#)).

Adapun menurut pendapat yang diberikan oleh ahli lain kondisi kerja adalah segala keadaan di tempat kerja yang mencakup semua faktor dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja, termasuk aspek keselamatan kerja (Sedarmayanti 2000) dalam ([Sinaga dan Sihombing 2021](#)).

Didukung juga oleh pendapat ahli lainnya bahwa kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja ([Asfianty et al. 2018](#)).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang yang muncul ketika karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, ini adalah suatu kondisi emosional positif yang terbentuk dari evaluasi terhadap keseluruhan pengalaman kerja ([Utami dan Afianto 2020](#)).

Menurut pendapat ahli lain kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis ([Sutrisno 2019](#)).

Sementara didukung pendapat ahli lain kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, peluang karier, relasi interpersonal, lingkungan fisik kerja, tanggung jawab pekerjaan, struktur organisasi, serta pengawasan yang diterima ([Panjaitan 2019](#)).

Adapun pendapat ahli lain kepuasan kerja adalah hasil dari perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaannya. Sikap yang terbentuk dari kepuasan ini kemudian menjadi

pendorong perilaku karyawan di tempat kerja ([George dan Jones 2019](#)).

Person-Job Fit Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Ananda et al. \(2022\)](#), dan [Yani dan Nurmalasari \(2023\)](#) menemukan terdapat pengaruh positif antara *person-job fit* terhadap komitmen organisasi. Dari hasil penelitian-penelitian ini dapat menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *person-job fit* yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan komitmen dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat merumuskan hipotesis berikut:

H₁: Terdapat pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ

Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Prasojo dan Izzati \(2023\)](#), dan [Saputri et al. \(2023\)](#) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi nilai keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi pula nilai komitmen organisasi pada karyawan. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ

Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian sebelumnya dari [Putra dan Mardikaningsih \(2021\)](#), [Ertanti et al. \(2024\)](#), dan [Apriliana et al. \(2021\)](#) membuktikan kondisi lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerjanya, karyawan tidak hanya meningkatkan kinerjanya tetapi juga lebih berkomitmen pada organisasinya.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat merumuskan hipotesis berikut:

H₃: Terdapat pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ

Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Yani dan Nurmalasari \(2023\)](#), dan [Riffay \(2019\)](#) dapat membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan perannya, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ

Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Yani dan Nurmalasari \(2023\)](#), dan [Fauzan \(2023\)](#) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara *person-job fit* terhadap kepuasan kerja. Semakin kuat *person-job fit*, semakin besar pula kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat merumuskan hipotesis berikut:

H₅: Terdapat pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ

Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Riffay \(2019\)](#), dan [Ngalimun et al. \(2022\)](#) secara konsisten menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan menikmati keseimbangan kehidupan kerja yang baik, berdampak juga dengan meningkatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₆: Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ

Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya yang di teliti oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Aliya dan Saragih \(2020\)](#), dan [Sulistyawati et al. \(2022\)](#) menunjukkan bahwa kondisi kerja memegang peranan penting dan positif dalam memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, kondisi kerja merupakan aspek penting dari kinerja karyawan. Kondisi kerja yang lebih baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga tercipta lingkungan yang lebih nyaman dan kondusif bagi karyawan. Hal ini pada akhirnya akan memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Berdasarkan penelitian-penelitian ini, dapat merumuskan hipotesis berikut:

H₇: Terdapat pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Person–Job Fit Terhadap Komitmen Organisasi

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Yani dan Nurmalasari \(2023\)](#), dan [Rahmawati dan Septiya \(2021\)](#) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *person–job fit* terhadap komitmen organisasi. Untuk memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan *person–job fit*, penting untuk terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja, karena hal ini berfungsi sebagai jembatan penting antara kedua faktor ini. Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₈: Kepuasan kerja memediasi pengaruh person–job fit terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian sebelumnya yang di teliti oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Rahmadina dan Setyaningrum \(2023\)](#), dan [Latupapua et al. \(2021\)](#) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian apabila keseimbangan kehidupan kerja yang dijalani tinggi maka dapat berdampak tinggi juga terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan begitu dapat mendorong dan memotivasi komitmen organisasi yang tinggi juga pada diri karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₉: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Hasan et al. \(2021\)](#), [Anton et al. \(2023\)](#), dan [Hasyim et al. \(2022\)](#) membuktikan terdapat peran mediasi kepuasan kerja yang memengaruhi kondisi kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan menyadari kondisi kerja yang baik dan suasana kerja yang positif, maka kepuasan kerja mereka cenderung meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan didalam perusahaan. Dari penelitian-penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁₀: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif dan kausal. [Sugiyono \(2022\)](#) menyatakan penelitian deskriptif lebih condong

pada penggambaran mendalam tentang karakteristik suatu variabel tunggal atau beberapa variabel tanpa mencari keterkaitan antar variabel. Di sisi lain, [Sugiyono \(2022\)](#) menyatakan penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat yang mendasari suatu peristiwa antar variabel.

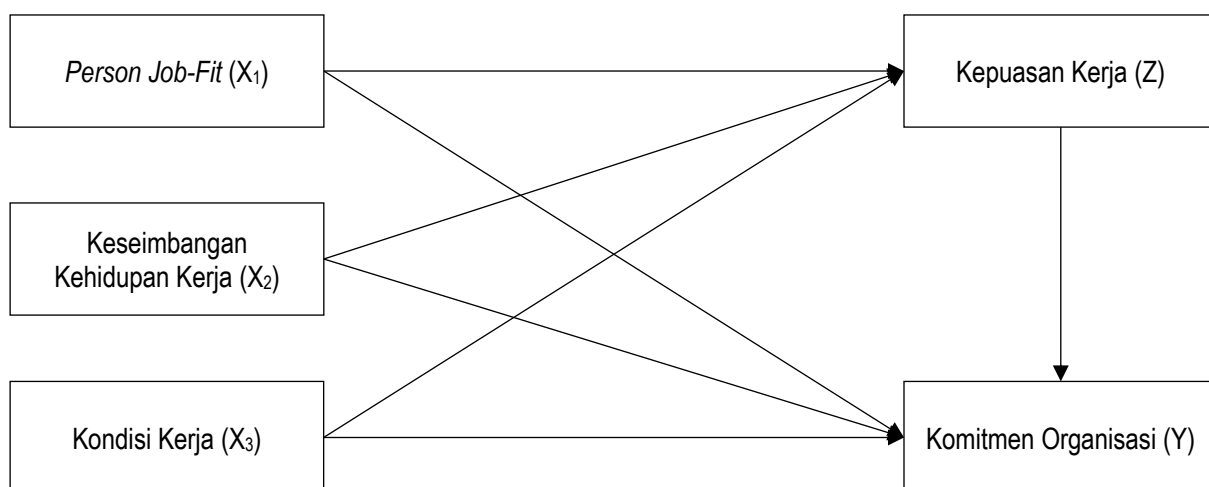
Obyek penelitian menggambarkan kondisi aspek yang akan diteliti, agar mendapatkan paparan yang konkrit dalam suatu subyek. Obyek itu bisa terdiri dari perorangan atau organisasi bahkan barang sekalipun Suprianto (2000) dalam [\(Ariawan et al. 2019\)](#). Pada penelitian ini obyeknya berupa organisasi yaitu PT XYZ.

[Sugiyono \(2022\)](#) menyatakan bahwa populasi memiliki makna luas, yang terdiri dari obyek dan subyek dengan ciri-ciri tertentu. Penentuan karakteristik ini bergantung pada keputusan peneliti untuk melakukan analisis dan menarik kesimpulan.

[Sugiyono \(2022\)](#) menyatakan bahwa sampel adalah suatu bagian kecil yang ada pada keseluruhan populasi dengan menggambarkan kriteria karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini peneliti memakai teknik pengambilan sampel non-probability sampling dengan metode yang diterapkan purposive sampling. [Sugiyono \(2022\)](#)

menyatakan non-probability sampling adalah tidak semua bagian yang ada dipopulasi dapat kesempatan yang sama agar dapat memilih. [Sugiyono \(2022\)](#) menyatakan purposive sampling ialah metode yang kriterianya sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk penelitian ini terdapat 135 karyawan PT XYZ dipilih sebagai sampel penelitian, yang mana kriteria khususnya yaitu merupakan karyawan yang bekerja dalam divisi plastic injection di Departemen produksi 1.

Skala Likert digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variable *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, kondisi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. [Sugiyono \(2022\)](#) menyatakan skala likert memiliki tujuan yang sangat efektif untuk mengukur persepsi dan sikap individu tau kelompok terhadap suatu fenomena. Setiap item dalam skala ini disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan, dan responden memilih satu dari lima jawaban yang telah disediakan, mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5), sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih bervariasi.



Gambar. 1 Model Penelitian

HASIL PENELITIAN

Tabel 3. Indikator Variabel dan Pengukurannya

Variabel	Indikator
Komitmen Organisasi (Y)	(1) Komitmen Afektif (2) Komitmen Normatif (3) Komitmen Berkelanjutan (Allen & Mayer dalam Kurniawan, 2020)
<i>Person–Job Fit</i> (X1)	(1) Demand Abilities (2) Need Supply (Kristof et al. dalam Poetri dan Hakim, 2024)
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	(1) Time Balance (2) Involvement Balance (3) Satisfaction Balance (Greenhaus et al. dalam Daniel Nugraha 2019)
Kondisi Kerja (X3)	(1) Lingkungan Kerja (2) Tantangan Kerja (3) Risiko Pekerjaan (Wibisono dalam Sinaga dan Sihombing, 2021)
Kepuasan Kerja (Z)	(1) Puas pada Pekerjaan itu Sendiri (2) Puas pada Gaji (3) Puas pada Promosi (4) Puas pada Supervisi (5) Puas pada Rekan Kerja (Fred Luthans dalam Sekartini, 2021) (Sekartini 2021)

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	45,9
	Perempuan	73	54,1
Usia	18-25	63	46,7
	26-30	12	8,9
	31-35	38	28,1
	36-40	7	5,2
	Di atas 40	15	11,1
Pendidikan	SMA/SMK/ Sederajat	121	89,6
	D3	7	5,2
	S1	7	5,2
	Ka-Dep	1	0,7
Klasifikasi Pekerjaan	Ka-Si	3	2,2
	Ka-Nit	1	9,6
	Staff Admin	2	1,5

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	%
	Operator	109	80,7
	Set Up & Delivery	7	5,2
Status Karyawan	Karyawan Kontrak	67	49,6
	Karyawan Tetap	68	50,4
Lama Bekerja	Kurang 1 tahun	38	28,1
	1-3 Tahun	25	18,5
	4-6 Tahun	8	5,9
	7-10 Tahun	2	1,5
	Diatas 10 Tahun	62	45,9

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Item	Mean	Median	Min	Max
KO1 (Y)	3.89	4.00	2	5
KO2 (Y)	3.90	4.00	2	5
KO3 (Y)	3.81	4.00	2	5
KO4 (Y)	4.05	4.00	2	5
KO5 (Y)	4.21	4.00	2	5
KO6 (Y)	4.16	4.00	2	5
KO7 (Y)	4.36	5.00	2	5
KO8 (Y)	4.13	4.00	2	5
PJF1 (X1)	3.92	4.00	1	5
PJF2 (X1)	3.83	4.00	1	5
PJF3 (X1)	3.94	4.00	2	5
PJF4 (X1)	3.79	4.00	1	5
PJF5 (X1)	3.76	4.00	1	5
PJF 6 (X1)	3.96	4.00	1	5
KKK1 (X2)	3.96	4.00	2	5
KKK2 (X2)	4.06	4.00	2	5
KKK3 (X2)	4.06	4.00	2	5
KKK4 (X2)	3.93	4.00	2	5
KKK5 (X2)	3.96	4.00	2	5
KKK6 (X2)	4.07	4.00	2	5
KKK7 (X2)	4.16	4.00	2	5
KKK8 (X2)	3.90	4.00	2	5
KD1 (X3)	3.88	4.00	1	5
KD2 (X3)	3.98	4.00	1	5
KD3 (X3)	3.94	4.00	2	5
KD4 (X3)	3.81	4.00	1	5
KD5 (X3)	3.81	4.00	1	5
KP1 (Z)	3.93	4.00	2	5
KP2 (Z)	4.00	4.00	2	5
KP3 (Z)	4.10	4.00	2	5
KP4 (Z)	4.13	4.00	2	5
KP5 (Z)	3.92	4.00	2	5
KP6 (Z)	4.01	4.00	2	5
KP7 (Z)	4.13	4.00	2	5

Item	Mean	Median	Min	Max
KP8 (Z)	4.08	4.00	2	5

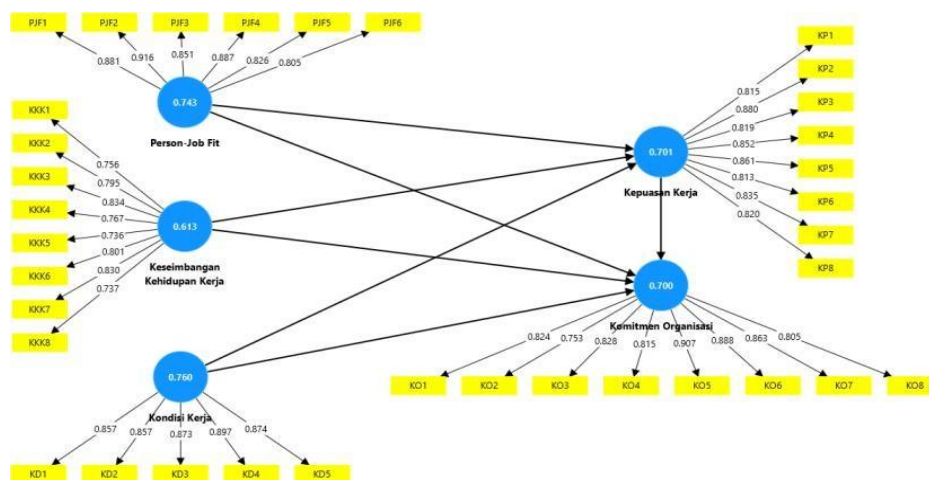
Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4 hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dari departemen 1 plastic injection di PT XYZ adalah karyawan perempuan. Mayoritas responden berdasarkan usia berada dalam kelompok usia 18 sampai 25 tahun. Untuk mayoritas responden pada tingkat pendidikan terakhir berada pada tingkat SMA/SMK/Sederajat. Sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai operator. Karakteristik responden status kepegawaiannya, hampir seimbang, namun karyawan tetap lebih unggul 50,4% dalam penelitian ini dibandingkan karyawan kontrak. Karakteristik lama bekerja didominasi oleh responden yang sudah bekerja diatas 10 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa dari 8 indikator variabel komitmen organisasi memiliki rata-rata (mean) sebesar 4,06 yang berarti secara umum, responden memiliki komitmen yang baik terhadap PT XYZ. Dari 6 indikator variabel *person-job fit* memiliki rata-rata (mean) sebesar 3,87 ini menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki *person-job fit* yang baik mengenai kesesuaian antara kemampuan yang responden miliki dan tuntutan pekerjaan dalam

menjalankan pekerjaannya. Dari 8 indikator variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki rata-rata (mean) sebesar 4,01 hal ini berarti responden secara umum memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Dari 5 indikator variabel kondisi kerja, rata-rata (mean) sebesar 3,88 yang merupakan kategori baik, maka dapat dijelaskan bahwa responden umumnya merasa puas dengan kondisi kerja di PT XYZ. Dari 8 indikator variabel kepuasan kerja, rata-rata (mean) sebesar 4,04 maka dapat menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki persepsi yang baik terhadap kepuasan kerja yang terjadi di PT XYZ.

Berdasarkan tabel 6 Seluruh indikator dari setiap variabel telah memenuhi syarat untuk convergent validity. Hal ini dibuktikan oleh nilai loading factor untuk setiap sub-indikator yang sudah mencapai $\geq 0,70$ dan nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas statistik dan siap digunakan untuk mengukur konstruk penelitian.



Gambar 3. Diagram Jalur Outer Model

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 6. Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	KO1	0.824	0.700	Valid
	KO2	0.753		Valid
	KO3	0.828		Valid
	KO4	0.815		Valid
	KO5	0.907		Valid
	KO6	0.888		Valid
	KO7	0.863		Valid
	KO8	0.805		Valid
Person-job fit (X1)	PJF1	0.881	0.743	Valid
	PJF2	0.916		Valid
	PJF3	0.851		Valid
	PJF4	0.887		Valid
	PJF5	0.826		Valid
	PJF6	0.805		Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	KKK1	0.756	0.613	Valid
	KKK2	0.795		Valid
	KKK3	0.834		Valid
	KKK4	0.767		Valid
	KKK5	0.736		Valid
	KKK6	0.801		Valid
	KKK7	0.830		Valid
	KKK8	0.737		Valid
Kondisi Kerja (X3)	KD1	0.857	0.760	Valid
	KD2	0.857		Valid
	KD3	0.873		Valid
	KD4	0.897		Valid
	KD5	0.874		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KP1	0.815	0.701	Valid
	KP2	0.880		Valid
	KP3	0.819		Valid
	KP4	0.852		Valid
	KP5	0.861		Valid
	KP6	0.813		Valid
	KP7	0.835		Valid
	KP8	0.820		Valid

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 7. Hasil Uji Cross Loadings

Indikator	X1	X2	X3	Y	Z
PJF1 (X1)	0.881	0.561	0.501	0.576	0.533
PJF2 (X1)	0.916	0.597	0.523	0.618	0.582
PJF3 (X1)	0.851	0.567	0.457	0.568	0.558
PJF4 (X1)	0.887	0.540	0.451	0.585	0.518

Indikator	X1	X2	X3	Y	Z
PJF5 (X1)	0.826	0.468	0.397	0.516	0.454
PJF 6 (X1)	0.805	0.459	0.390	0.502	0.550
KKK1 (X2)	0.467	0.756	0.525	0.515	0.550
KKK2 (X2)	0.490	0.795	0.472	0.538	0.570
KKK3 (X2)	0.571	0.834	0.609	0.609	0.588
KKK4 (X2)	0.466	0.767	0.501	0.629	0.535
KKK5 (X2)	0.490	0.736	0.483	0.610	0.494
KKK6 (X2)	0.432	0.801	0.533	0.550	0.600
KKK7 (X2)	0.520	0.830	0.533	0.547	0.590
KKK8 (X2)	0.439	0.737	0.482	0.500	0.547
KD1 (X3)	0.455	0.539	0.857	0.589	0.557
KD2 (X3)	0.436	0.609	0.857	0.596	0.637
KD3 (X3)	0.566	0.592	0.873	0.618	0.671
KD4 (X3)	0.384	0.580	0.897	0.570	0.630
KD5 (X3)	0.452	0.563	0.874	0.580	0.621
KO1 (Y)	0.575	0.573	0.539	0.824	0.637
KO2 (Y)	0.529	0.569	0.476	0.753	0.565
KO3 (Y)	0.506	0.543	0.515	0.828	0.626
KO4 (Y)	0.503	0.573	0.598	0.815	0.635
KO5 (Y)	0.597	0.623	0.631	0.907	0.705
KO6 (Y)	0.559	0.634	0.582	0.888	0.695
KO7 (Y)	0.546	0.633	0.614	0.863	0.682
KO8 (Y)	0.548	0.663	0.566	0.805	0.618
KP1 (Z)	0.511	0.567	0.600	0.658	0.815
KP2 (Z)	0.528	0.621	0.627	0.689	0.880
KP3 (Z)	0.471	0.562	0.654	0.596	0.819
KP4 (Z)	0.488	0.593	0.622	0.657	0.852
KP5 (Z)	0.529	0.655	0.613	0.667	0.861
KP6 (Z)	0.528	0.577	0.556	0.594	0.813
KP7 (Z)	0.526	0.607	0.555	0.660	0.835
KP8 (Z)	0.566	0.603	0.571	0.652	0.820

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 8. Hasil Uji Fornell-Larcker

	Z	X ₂	Y	X ₃	X ₁
Kepuasan Kerja (Z)	0.837				
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₂)	0.715	0.783			
Komitmen Organisasi (Y)	0.773	0.720	0.837		
Kondisi Kerja (X ₃)	0.717	0.662	0.678	0.872	
Person-job fit (X ₁)	0.619	0.620	0.652	0.528	0.862

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 7 nilai cross-loadings untuk setiap indikator dalam variabel yang sedang diukur lebih besar dibandingkan dengan nilai cross-loadings dari variabel lain. Sehingga

dapat disimpulkan dari analisis discriminant validity yang diukur melalui nilai cross-loadings bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Berdasarkan tabel 8 hasil uji fornell-larcker menunjukkan nilai AVE untuk setiap konstruk memiliki akar AVE yang lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan.

Berdasarkan tabel 9 hasil uji cronbach's alpha untuk setiap variabel mendapatkan nilai $\geq 0,70$, yang berarti setiap variabel dapat dianggap reliabel. Selain itu, nilai composite Inner Model reliability dalam penelitian ini $\geq 0,90$, yang berarti hasilnya dapat diterima untuk penelitian yang lebih lanjut.

Berdasarkan tabel 10 variabel komitmen organisasi memiliki nilai R-square sebesar 0,688, dengan adjusted R-square 0,679, ini menunjukkan bahwa nilai tersebut tergolong moderat, yang berarti 67,9% dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, kondisi kerja, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, 32,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Untuk

variabel kepuasan kerja, R-square menghasilkan nilai 0,643 dengan adjusted R-square 0,635, yang termasuk dalam kategori moderat, hal ini menunjukkan bahwa 63,5% dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, kondisi kerja, dan komitmen organisasi, sementara 36,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan tabel 11 hasil uji Q-square (Q^2) untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,614. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai Q-square ≥ 0 , yang berarti bahwa *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, kondisi kerja, dan kepuasan kerja memiliki validitas prediksi yang baik terhadap komitmen organisasi. Disisi lain, nilai Q-square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,621 hal ini berarti bahwa *person-job fit*, keseimbangan kehidupan kerja, kondisi kerja, dan komitmen organisasi juga merupakan validitas prediktif baik terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.932	0.949	Reliable
<i>Person-Job Fit</i> (X_1)	0.930	0.945	Reliable
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	0.909	0.927	Reliable
Kondisi Kerja (X_3)	0.921	0.941	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0.939	0.949	Reliable

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 10. Hasil Uji R-Square

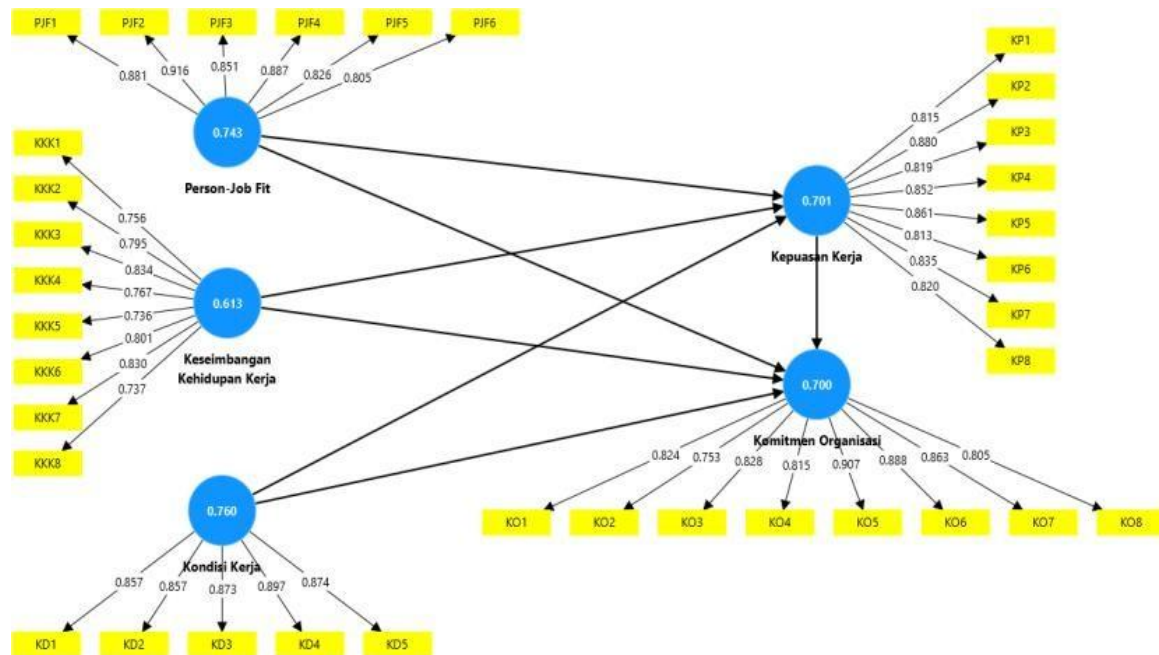
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.688	0.679	Moderat
Kepuasan Kerja (Z)	0.643	0.635	Moderat

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 11. Hasil Uji Q-Square

Variabel	R-Square
Komitmen Organisasi (Y)	0.614
Kepuasan Kerja (Z)	0.621

Sumber: Hasil pengolahan data



Gambar 4. Diagram Jalur Inner Model
Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 12. Hasil Uji Direct Effect

	Hipotesis	T-Statistics	P Value	Supported
H ₁	PJF→KO	3.103	0.002	Yes
H ₂	KKK→KO	2.963	0.003	Yes
H ₃	KD→KO	2.163	0.031	Yes
H ₄	KP→KO	3.620	0.000	Yes
H ₅	PJF→KP	4.161	0.000	Yes
H ₆	KKK→KP	3.455	0.001	Yes
H ₇	KD→KP	4.315	0.000	Yes

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel 13. Hasil Uji Indirect Effect

	Hipotesis	T-Statistics	P Value	Supported
H ₈	PJF→KP→KO	2.613	0.009	Yes
H ₉	KKK→KP→KO	2.312	0.021	Yes
H ₁₀	KD→KP→KO	2.710	0.007	Yes

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis 1 yaitu *person-job fit* terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-statistics $3.103 \geq 1.96$ dan p value $0.002 < 0.05$. Berarti dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *person-job fit* terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis 2 yaitu keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-

statistics $2.963 \geq 1.96$ dan p value $0.003 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis 3 yaitu kondisi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-statistics $2.163 \geq 1.96$ dan p value $0.031 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis 4 yaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-statistics $3.620 \geq 1.96$ dan p value $0.000 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis 5 yaitu *person-job fit* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistics $4.161 \geq 1.96$ dan p value $0.000 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *person-job fit* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis 6 yaitu keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistics $3.455 \geq 1.96$ dan p value $0.001 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis 7 yaitu kondisi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistics $4.315 \geq 1.96$ dan p value $0.000 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 13 hasil uji hipotesis 8 yaitu *person-job fit* terhadap keseimbangan kehidupan kerja melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistics $2.613 \geq 1.96$ dan p value $0.009 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 13 hasil uji hipotesis 9 yaitu keseimbangan kehidupan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistics

$2.312 \geq 1.96$ dan p value $0.021 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 13 hasil uji hipotesis 10 yaitu kondisi kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistics $2.710 \geq 1.96$ dan p value $0.007 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi

PENUTUP

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa *person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. *Person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran penting yang perlu dipertimbangkan yaitu (1) Perusahaan perlu mengevaluasi dan menyesuaikan proses rekrutmen serta penempatan karyawan agar sesuai dengan keterampilan dan preferensi individu. Ini akan meningkatkan kecocokan antara pekerjaan dan karyawan, mendukung komitmen organisasi. (2) Perusahaan harus terus menjaga dan memperhatikan kondisi kerja dengan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, seperti ruang istirahat yang baik dan area kerja yang bersih, untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. (3) Dukungan

psikologis seperti konseling dan pelatihan manajemen stres sangat penting agar karyawan dapat menjaga kesehatan mental dan

keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja tanpa merasa tertekan atau stress.

REFERENCES

- Aliya, Ghinayati Rodhiyatu, dan Romat Saragih. 2020. "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 4 (3): 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>.
- Ananda, Dhea Nickita, Aulia Arief Nasution, dan Indra Syafi. 2022. "Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional dan Organization Citizenship Behavior." *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital* Vol.1 (2): 137–49. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i2.14>.
- Ariawan, Putu Dudik, I Wayan Sudiarta, dan Ketut Sudita. 2019. "Proses Pengajaran Mosaik di SMK Negeri 1 Sukasada." *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab* Vol.1 (1): 71. <https://doi.org/10.23887/ijpsp.v9i2.21509>.
- Arifin, Zainul, Abdul Rivai, dan Akhmad Sodikin. 2019. "The Effect of Organizational Commitment and Integrity on Employee Performance through Motivation PT. Parsariran." *Business and Management (IOSR-JBM)*.
- Daniel Nugraha. 2019. "Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di Pt Mustika Dharmajaya." *Agora* Vol.7 (2).
- Darmawati, Arum, dan Setyabudi Indartono. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.13 (1): 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>.
- Ertanti, Dian Noviana, Yuli Budiati, dan Djoko Santoso. 2024. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Karakteristik Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kpp Madya Dua Semarang." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol.5 (2): 4208–20.
- Fauzan, Rizky. 2023. "The Influence of Person-Job Fit Toward Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior." *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities* Vol.6 (1): 181–95. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.29553>.
- George, Jennifer M., dan Gareth R. Jones. 2019. "Understanding and Managing Organizational Behavior," 1–671.
- Hartanto, Susi Hendriani, dan Yusni Maulida. 2019. "Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol.10 (2): 226–41. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5619>.
- Hasan, Tania, Mehwish Jawaad, dan Irfan Butt. 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)* Vol.13 (12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>.
- Hasyim, Wachid, Maha Putra, dan Ani Wijayati. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.10 (2): 583–89. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>.
- Hendon, John R., dan Robert N. Lussier. 2021. *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. New York, NY: SAGE Publications. Sage Publication.
- Herlina, Elin, dan Jun Surjanti. 2020. "Pengaruh work-life balance dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir pada pt. sinar karya duta abadi." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.5 (3): 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/20965>.
- Kurniawan, Albert. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB PT X Bandung." *Jurnal Ekonomi* Vol. 15 (1).
- Latupapua, Conchita V., Agusthina Risambessy, dan Chintia Tahanora. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah." *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.5 (1): 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>.

- Lumley, E J, M Coetzee, R Tladinyane, dan N Ferreira. 2019. Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. Vol. Vol.15. South. African Bus.
- Ngalimun, Ngalimun, Imam Mujahid, dan Imam Makruf. 2022. "Quality of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin." *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen* Vol.9 (2): 60. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>.
- Panjaitan, Maludin. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* Vol.3 (12): 1–12.
- Poetri, Syella Zaneta, dan Lukmanul Hakim. 2024. "Analisis Karakteristik Individu dan Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan di Rumah Sakit X (Studi Empiris Salah Satu Rumah Sakit di Provinsi Lampung)" Vol. 4 (5).
- Prasojo, Laura Novinta, dan Umi Anugerah Izzati. 2023. "Relationship Between Work-life Balance with Organizational Commitment to Production Employees at PT.X." *Jurnal Penelitian Psikologi* Vol.10: 607–21. <https://doi.org/ISSN 2252-6129>
- Putra, Arif Rachman, dan Rahayu Mardikaningsih. 2021. "Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmiah Edunomika* Vol.6 (1): 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>.
- Rahmadina, Adinda Risqi, dan Retno Purwani Setyaningrum. 2023. "Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang." *Jambura* Vol.6 (1): 377–85. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i1.19521>.
- Rahmawati, dan Septiya. 2021. "Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap Smk Taman Karya Pertambangan Kebumen)." *Stie Manajemen Universitas Putra Bangsa*, 1–12. <http://eprints.universitaspuprabangsa.ac.id/id/eprint/452/>.
- Rais, Reinhard, Dr. Adolfin, dan Lucky Dotulong. 2019. "Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol.16 (1): 185–97.
- Rifadha, Mohamed Uwais Fathima, dan Y. M. S. W. V. Sangarandeniya. 2020. "The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank, (head office), Sri Lanka." *Journal of Management* Vol.12 (1): 17. <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>.
- Riffay, Achmat. 2019. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* Vol.5 (3): 39–47.
- Saputri, Anindia Ningtias, Widya Parimita, dan Rizki Firdausi Rachmadania. 2023. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta di Jakarta Timur." *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* Vol.4 (01): 25–46. <https://doi.org/10.36418/jist.v4i1.569>.
- Sayuga, Hadad dinanjar, Arie Ambarwati, dan Rini Fatmawati. 2023. "Pengaruh Person-Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur." *JIABI* 7 (2).
- Sekartini, Ni Luh. 2021. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* Vol.3: 1–12.
- Sinaga, Sara Romatua, dan Sarimonang Sihombing. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.21 (1): 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sulistiyawati, Novia, Iwan Kresna Setyadi, dan Jubaedah Nawir. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial." *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi* Vol.3 (1): 183–97. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>.
- Sunyoto, Drs. Danang, dan Magister Alfatah Kalijaga. 2020. Teori Pertukaran Sosial Dalam Perilaku Kelompok. Suparyanto dan Rosad (2015). Vol. 5.

- Utami, Hamidah Nayati, dan Izaz Dany Afianto. 2020. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 50 (6): 58-67.
- Vaidatul, Aulia. 2021. "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)." *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 6 (2): 158-1682.
- Vyas, Ayushi, dan Dr. Deepak Shrivastava. 2019. "Factors Affecting Work Life Balance - A Review." *Pacific Business Review International* Vol.9 (7): 194-200.
- Widyastuti, Titis, dan Ika Zenita Ratnaningsih. 2020. "Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang." *Jurnal EMPATI* 7 (3): 907-13. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>.
- Yani, Ni Wayan Merry Nirmala, dan Made Ratih Nurmalasari. 2023. "Pengaruh person job fit terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol.25 (2): 358-71. <https://doi.org/10.30872/jfor.v25i2.12669>

halaman ini sengaja dikosongkan