

Aswar

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[abbassyahrir@gmail.com](mailto:abbassyahrir@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, dan Kondisi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Afektif Profesi Barista di Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan variabel independen *Work Life Balance* (X1), *Person-Job Fit* (X2), Kondisi Kerja (X3), dan Komitmen Organisasi yang Afektif (Y) sebagai variabel dependennya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada 50 karyawan barista yang bekerja di beberapa kafe yang ada di Kota Yogyakarta dengan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan nilai  $t_{hitung} 5,842 > t_{tabel} 1,678$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , (2) *Person-Job Fit* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan nilai  $t_{hitung} 0,965 > t_{tabel} 1,678$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,340 > 0,05$ , (3) Kondisi Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan nilai  $t_{hitung} -1,418 > t_{tabel} 1,678$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,163 > 0,05$ , (4) *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, dan Kondisi Kerja berpengaruh secara simultan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 13,461 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Artinya jika ketiga variabel independen secara simultan mengalami peningkatan, maka Komitmen Organisasi Afektif mengalami kenaikan.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, Kondisi Kerja, Komitmen Organisasi Afektif

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of Work Life Balance, Person-Job Fit, and Working Conditions on Affective Organizational Commitment of Barista Profession in Yogyakarta City. This study uses independent variables Work Life Balance (X1), Person-Job Fit (X2), Working Conditions (X3), and Affective Organizational Commitment (Y) as dependent variables. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 50 barista employees who work in several cafes in Yogyakarta City with saturated sampling techniques. The collected data were analyzed using multiple linear regression, with first conducting validity tests, reliability tests, and classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The results of the study indicate that: (1) Work Life Balance has a positive and significant effect on Affective Organizational Commitment with a  $t$ -value of  $5.842 > t_{table} 1.678$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , (2) Person-Job Fit has a positive but insignificant effect on Affective Organizational Commitment with a  $t$ -value of  $0.965 > t_{table} 1.678$  with a significance value of  $0.340 > 0.05$ , (3) Working Conditions have a negative and insignificant effect on Affective Organizational Commitment with a  $t$ -value of  $-1.418 > t_{table} 1.678$  with a significance value of  $0.163 > 0.05$ ; Work Life Balance, Person-Job Fit, and Working Conditions have a simultaneous effect with an  $f$ -value of 13.461 with a significance value of  $0.00 < 0.05$ . This means that if the three independent variables simultaneously increase, then Affective Organizational Commitment will increase.*

**Keywords:** *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, Working Conditions, Affective Organizational Commitment

## PENDAHULUAN

Industri jasa telah menjadi salah satu sektor yang tumbuh dengan pesat di Indonesia, khususnya di bidang perhotelan, restoran, dan kafe. Di era modern ini, gaya hidup masyarakat perkotaan semakin mendorong perkembangan industri kafe sebagai tempat berkumpul, bekerja, atau sekadar bersantai. Kota Yogyakarta sebagai salah satu destinasi wisata utama di Indonesia sekaligus pusat budaya dan Pendidikan, mengalami pertumbuhan

signifikan dalam jumlah kafe dan kedai kopi. Hal ini tidak hanya didorong oleh kebutuhan konsumen lokal, tetapi juga oleh meningkatnya jumlah wisatawan domestik dan internasional yang menjadikan kafe sebagai bagian dari pengalaman mereka di kota ini (Haryanto et al., 2018)

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga loyalitas karyawan adalah *Work Life Balance*, yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work Life Balance* yang

buruk sering kali menyebabkan stress, kelelahan, dan burnout yang dapat berdampak negatif pada kinerja serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan *Work Life Balance* yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat (Anh et al., 2022)

Selain *Work Life Balance*, kecocokan antara individu dengan pekerjaannya atau yang dikenal dengan istilah *Person-Job Fit* juga menjadi faktor penting dalam membangun komitmen karyawan. *Person-Job Fit* mengacu pada sejauh mana kemampuan, nilai, dan minat individu sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Ketika seseorang karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan karakteristik pribadinya, mereka cenderung lebih termotivasi, puas, dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian dapat menyebabkan rasa frustrasi yang berdampak pada penurunan produktivitas dan loyalitas.

Faktor ketiga yang tak kalah penting adalah kondisi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, memainkan peran besar dalam menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja. Kondisi kerja mencakup berbagai aspek seperti fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, beban kerja yang adil, dan dukungan dari manajemen. Dalam konteks profesi barista, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan tingkat stress yang tinggi dan menurunkan semangat kerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang positif dapat memperkuat komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif merupakan indikator utama dari loyalitas karyawan. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi, merasa bangga terhadap organisasi, dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Dalam dunia industri jasa seperti kafe, komitmen afektif karyawan, terutama barista, menjadi salah satu kunci keberhasilan bisnis.

Meskipun penting, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi pengaruh *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi afektif pada profesi barista, terutama di Kota Yogyakarta. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor lain, seperti perkantoran, perusahaan sehingga diperlukan studi yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik profesi ini.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta ? (2) Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta ? (3) Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta ? (4) Apakah *work life balance*, *person-job fit*, dan kondisi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta ?

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta (2) Untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta (3) Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta (4) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *person-job Fit*, dan kondisi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta.

## Kajian Teoretis

### *Work Life Balance*

*Work Life Balance* merupakan cara kerja dengan tidak mengabaikan aspek kehidupan kerja, kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, kehidupan spiritual dan sosial. Untuk meraih keseimbangan kehidupan bisa jadi terlihat susah. Keseimbangan kehidupan dapat dimiliki seseorang ketika dirinya merasa cukup waktu dan tenaga untuk melakukan semua aspek dalam kehidupannya. Hal ini berarti perlu keterampilan dalam membagi waktu agar seseorang dapat memiliki keseimbangan kehidupan yang baik. Apabila seseorang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik maka kemampuan dalam dirinya juga akan terlatih. Tentunya hal ini memberikan dampak baik bagi kesejahteraan, kebahagiaan dan pertumbuhan yang baik.

*Work Life Balance* sebagai sejauh mana individu merasa puas antara pekerjaannya dan peran keluarganya. *Work Life Balance* terdiri dari 3 komponen yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu mengacu pada waktu yang sama yang diberikan untuk pekerjaan serta keluarga, keseimbangan keterlibatan mengacu pada tingkatan keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan serta keluarga, serta kesimpulannya, keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkatan kepuasan kepuasan yang sama dalam pekerjaan serta keluarga. Seluruh komponen ini wajib dipertimbangkan dikala mempelajari *Work Life Balance* (Nirmalasari, 2018).

Schermerhorn (2005) dalam Ramadhani (2013) mengatakan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya, sedangkan menurut (Delecta, 2011) berpendapat bahwa *Work Life Balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Afifah (Afifah, 2022) mengemukakan bahwa *Work Life Balance* adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Frame & Hartog (2003) dalam Purwati (2016) mengartikan *Work Life Balance* adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan. Berbeda dengan pendapat Lockwood (2003) dalam Purwati (2016), *Work Life*

*Balance* adalah kondisi seimbang pada dua tuntutan yaitu tuntutan pekerjaan dan kondisi individu seseorang.

### **Person-Job Fit**

Menurut Cable & Deryue dalam Titis (2018) *Person-Job Fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. *Person-Job Fit* merupakan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan, dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. *Person-Job Fit* dikaji dengan menetapkan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam organisasi sehingga bakat, pengetahuan, dan kemampuan bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Farzanah et al (2014) mengemukakan bahwa *Person-Job Fit* adalah kebutuhan akan kesesuaian yang terjadi ketika pekerjaan yang ditawarkan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan, preferensi, dan keinginan individu yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keselarasan ini penting untuk memastikan bahwa individu tidak hanya memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada. Jika individu merasa bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan preferensi pribadi mereka, maka mereka akan cenderung merasa lebih bahagia dan lebih produktif dalam bekerja.

Alfani & Hadini (2018) kembali menekankan bahwa *Person-Job Fit* melibatkan hubungan yang erat antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan yang ada. Keselarasan antara kedua hal ini akan memastikan bahwa individu tidak hanya menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuannya, tetapi juga merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, konsep *Person-Job Fit* bukan hanya sekadar soal pencocokan keterampilan, tetapi juga mencakup pemenuhan kebutuhan emosional dan psikologis individu dalam konteks pekerjaan yang dijalani. dalam prakteknya, Perusahaan yang memperhatikan *Person-Job Fit* cenderung memiliki karyawan yang lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Person-Job Fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan

### **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Kondisi kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja secara optimal. Kondisi kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka segala kegiatannya dalam bekerja akan berjalan baik dan waktu kerja yang tersedia dapat dipergunakan lebih efektif.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa “kondisi kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan Mangkunegara (2013:105) mengemukakan bahwa “kondisi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula”. Senada dengan itu, Sutrisno (2014:118) menyatakan “kondisi kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kondisi kerja dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **Komitmen Organisasi Afektif**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat individu untuk tetap bertahan sebagai anggota dari suatu organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras sesuai keinginan dari organisasi dan keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, hal tersebut merupakan sikap untuk merefleksikan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya dan proses berkelanjutan yang mana anggota organisasi menampilkan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilan serta tujuan kemajuan yang berkelanjutan. Jex dan Thomas (2008) dalam Kaswan (2017) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi dianggap sebagai suatu tingkat pengabdian diri karyawan pada organisasi di tempat ia bekerja dan keinginan bekerja demi kepentingan organisasi dan terdapat kemungkinan untuk mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Jaya (2018) Komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Sudarmono (2018) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Haryanto et al., 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Allen & Meyer (1991) dalam (Pamungkas, 2020) mengemukakan bahwa komitmen afektif menekankan pada keterikatan individu secara emosional terhadap organisasinya. Keterikatan emosional terjadi karena pengalaman yang terjadi di dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi ketika karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang menjadi tujuan organisasi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif lebih benar-benar ingin menjadi bagian atau keinginannya untuk mendukung pada perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut dilakukan oleh karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang mempunyai komitmen kontinuan, akan lebih cenderung melakukan tugasnya dikarenakan adanya faktor-faktor tertentu, sehingga komitmennya tersebut dilakukan guna menghindari kerugian finansial dan kerugian lain.

Berdasarkan teori dan uraian tersebut, maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasi afektif. H2: Terdapat pengaruh positif *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasi afektif. H3: Terdapat pengaruh positif kondisi kerja terhadap komitmen organisasi afektif. H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance*, *Person-Job Fit* dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi afektif.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya atau bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan setelah itu akan dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Barista yang bekerja di beberapa kafe seperti, *cow coffe*, *sender*, *couvee* dan *11/11 coffee* yang berada di Kota Yogyakarta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik/sifat yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili. Apabila sampel tidak representatif, maka akan mengakibatkan kesalahan dalam

pengambilan kesimpulan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2016). *Sampling jenuh* ini digunakan apabila jumlah populasi relative kecil. Berdasarkan dengan jumlah populasi yang telah dijelaskan sebelumnya adalah 50 orang karyawan sehingga seluruh anggota populasi tersebut akan dijadikan sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, dan kondisi kerja terhadap variabel dependen, yaitu komitmen organisasi yang afektif pada profesi barista di Kota Yogyakarta. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik, dan pengujian dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji koefisien determinasi dan uji signifikansi simultan (uji F) dan parsial (uji t). Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap komitmen organisasi yang afektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis mengenai model regresi yang telah diolah dengan bantuan SPSS 26 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing-masing variabel independen mempunyai signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan antara nilai sig t dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

### Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			
1						
	(Constant)	12.610	4.443		2.838	.007
	Work Life Balance (X1)	.930	.159	.671	5.842	.000
	Person Job Fit (X2)	.147	.152	.125	.965	.340
	Kondisi Kerja (X3)	-.222	.157	-.179	-1.418	.163

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Afektif (Y)

Sumber: Data primer diolah 2025

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,842 >  $t_{tabel}$  1,678 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi afektif. Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* secara signifikan terhadap komitmen organisasi afektif.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel *person job fit* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  0,965 >  $t_{tabel}$  1,678 dengan nilai signifikansi sebesar 0,340 > 0,05.

Artinya *person job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi afektif. Nilai tersebut dapat membuktikan H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel *person job fit* secara signifikan terhadap komitmen organisasi afektif.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} -1,418 > t_{tabel} 1,678$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,163 > 0,05$ . Artinya kondisi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi afektif. Nilai tersebut dapat membuktikan H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel kondisi kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasi afektif.

Sedangkan Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu *Work Life Balance*, *person job fit*, dan kondisi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi afektif. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai F signifikan dengan  $\alpha=5\%$ . Jika signifikan  $> \alpha$  maka H<sub>a</sub> ditolak tetapi jika nilai F signifikan  $< \alpha$  maka H<sub>0</sub> diterima. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.124	3	67.708	13.461	.000 <sup>b</sup>
	Residual	231.376	46	5.030		
	Total	434.500	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Afektif (Y)

b. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja (X<sub>3</sub>), Work Life Balance (X<sub>1</sub>), Person Job Fit (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data primer diolah 2025

Hasil uji F pada tabel 4.15 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,461 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya ada pengaruh *Work Life Balance*, *person job fit*, dan kondisi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi afektif.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Afektif

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 5,842 > t_{tabel} 1,678$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi afektif. Nilai tersebut dapat membuktikan H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* secara signifikan terhadap komitmen organisasi afektif.

Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi afektif mereka. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengganggu kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa menemukan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi Cegarra-Leiva et al. (2012). Riffay (2019) menyatakan bahwa peningkatan *Work Life Balance* akan meningkatkan komitmen organisasional.

#### 2. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Afektif

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel *person job fit* (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 0,965 > t_{tabel} 1,678$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,340 > 0,05$ . Artinya *person job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi afektif. Nilai tersebut dapat membuktikan H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel *person job fit* secara signifikan terhadap komitmen organisasi afektif.

Meskipun kecocokan individu dengan pekerjaannya berhubungan positif dengan komitmen organisasi, namun dalam penelitian ini pengaruhnya tidak cukup kuat atau signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau motivasi individu, dan atau variabel lain yang belum diteliti yang lebih dominan dalam membentuk komitmen afektif. Dengan kata lain, meskipun seseorang merasa cocok dengan pekerjaannya, belum tentu mereka memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Mollyta (2017) menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. *Person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan komitmen organisasional Ahmadi et al. (2014).

#### 3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Afektif

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} -1,418 > t_{tabel} 1,678$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,163 > 0,05$ . Artinya kondisi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi afektif. Nilai tersebut dapat membuktikan H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel kondisi kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasi afektif.

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kerja, dalam konteks penelitian ini, tidak secara langsung mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin buruk kondisi kerja, ada kecenderungan komitmen afektif menurun, tetapi karena pengaruhnya tidak signifikan, hubungan ini lemah. Mungkin terdapat faktor lain yang lebih berperan dalam mempengaruhi komitmen afektif, seperti hubungan dengan atasan, kepemimpinan, atau aspek psikologis lainnya.

Hasil penelitian Frone et al. (1997) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan kinerja buruk dan absensi karyawan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

#### 4. Pengaruh *Work Life Balance*, *Person Job Fit*, dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Afektif

Hasil uji F pada tabel 4.15 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,461 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh *Work Life Balance*, *person job fit*, dan kondisi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi afektif.

Hasil ini menunjukkan bahwa faktor keseimbangan kerja-kehidupan, kecocokan individu dengan pekerjaan, dan kondisi kerja secara bersamaan mempengaruhi komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Meskipun uji t sebelumnya menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen berpengaruh signifikan secara individual, namun secara simultan, kombinasi ketiga variabel ini tetap memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi afektif. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini secara keseluruhan untuk meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian Fatimah dan Gunawan (2023) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *person job fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi afektif. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kesesuaian antara individu dan pekerjaannya, secara bersama-sama meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Sedangkan, Marsyanda dan Rozaq (2023) yang mengkaji pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan koefisien 0.930 dan Sig. 0.000, *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan koefisien 0.147 dan Sig. 0.340 dan kondisi Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan koefisien -0.222 dan Sig. 0.163. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*, *Person Job Fit* dan Kondisi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan nilai  $F = 13.461$  dan signifikansi 0.000 ( $< 0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa, jika ketiga variabel independen secara simultan mengalami peningkatan, maka komitmen organisasi afektif mengalami kenaikan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut ini: Bagi perusahaan/manajemen, *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Komitmen

Organisasi Afektif, sehingga perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti yang lebih baik, serta program kesejahteraan karyawan. Meskipun *person job fit* tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kecocokan pekerjaan dengan individu melalui proses rekrutmen yang lebih selektif serta program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, dan meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif, perusahaan tetap perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan fasilitas kantor, pengelolaan stres kerja, serta pemberian insentif yang sesuai.

Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lebih banyak, sampel yang lebih banyak serta cakupan tempat penelitian yang lebih luas untuk menguji keandalan dari setiap hipotesis yang sudah diajukan serta harapan hasil penelitian yang semakin akurat dan aplikatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Anindita, A. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 97–105. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30248>
- Delecta, P. (2011). Review Article *Work Life Balance*. *International Journal of Current Research*, 3(4).
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan Person Job Fit Terhadap Affective Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(1). <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i1.1296>
- Haryanto, R., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada PT Eka Farma Di Semarang. *Jurnal Manajemen*.
- 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.*
- Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia, Cetakan ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hassan, M., Akram, A., & Naz, S. (2012). The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i3.2286>
- Lestari, K. E., & Yudhanegara, M. R. (2018). Penelitian Pendidikan Matematika (Panduan Praktis Menyusun Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi disertai dengan Model Pembelajaran dan Kemampuan Matematis). In *PT Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator. *Jurnal Publikasi Ilmiah*, 1–15.
- Pratiwi, A., Asri, A., & Bakar, R. M. (2021). Passion Barista dan Strategi Mengelola Emosi. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 1(1).
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2).
- Ratih Indriyani, & Monica Bellinda Sutanto. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950>
- Sedarmayanti. (2011). Tata kerja dan produktivitas kerja : suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya. In *e-CliniC* (Vol. 12, Issue 2).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3). <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>
- Wildiawanti, Z. N. M. (2024). Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan. *JURILMA: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 42–48.