

**PERSON JOB FIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK
LIFE BALANCE AND JOB INVOLVEMENT**

**PERSON JOB FIT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI
WORK LIFE BALANCE DAN JOB INVOLMENT**

Welni Fitrha Nurly Manda Lubis¹, Muhammad Irfan Nasution¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2}

welnilubis12@gmail.com¹, muhammadirfan@umsu.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of person job fit and work life balance, the influence of person job fit and job involvement. influence of work life balance and employee performance. the influence of job involvement and employee performance. The influence of person job fit and employee performance. The influence of person job fit and employee performance is mediated by work life balance. The influence of person job fit and employee performance is mediated by job involvement. This research adopted an associative research design with a sample of 100 respondents who were employees of PT. TELKOM Witel Medan. The data collection technique involves a list of statements such as a questionnaire, and data analysis using Path Analysis. The Partial Least Square (SmartPLS) application tests the seven hypotheses proposed in this research. The research findings show that person job fit and work life balance have no effect, the influence of person job fit and job involvement is significant. Work life balance and employee performance have a positive and significant influence. Job involvement and employee performance have a positive and significant effect. Person job fit and employee performance have a positive and significant effect. Person job fit and employee performance are mediated by work life blank which has no effect or does not mediate. Meanwhile, person job fit and employee performance, mediated by job involvement, have a positive and significant effect. This research offers important lessons for thinkers in management, human resources (HR), person job fit and employee performance. However, companies in the telecommunications sector must be aware of the important role that person job fit plays in improving work-life balance and employee performance as well as the role of job involvement that can be paid attention to and considered. This study provides us with a comprehensive review of the various Work Life Balance studies conducted by state-owned telecommunications companies to date and their possible impact on various organizational outcomes.

Keywords: Person Job Fit, Employee Performance, Work Life Balance, Job Involvement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person job fit dan work life balance, pengaruh person job fit dan job involment. pengaruh work life balance dan employee performance. pengaruh job involment dan employee performance. Pengaruh person job fit dan employee performance. Pengaruh person job fit dan employee performance dimediasi work life blance. Pengaruh person job fit dan employee performance dimediasi job involment. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan PT. TELKOM witel Medan. Teknik pengumpulan data melibatkan daftar pernyataan seperti kuesioner, dan analisis data menggunakan Analisis Jalur. Aplikasi Partial Least Square (SmartPLS) menguji ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa person job fit dan work life balance tidak berpengaruh, pengaruh person job fit dan job involment adalah berpengaruh signifikan. Work life balance dan employee performance adalah berpengaruh positif dan signifikan. Job involment dan employee performance adalah berpengaruh positif dan signifikan. Person job fit dan employee performance adalah berpengaruh positif dan signifikan. Person job fit dan employee performance dimediasi work life blance adalah tidak berpengaruh atau tidak memediasi. Sedangkan person job fit dan employee performance dimediasi job involment adalah berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menawarkan pelajaran penting bagi para pemikir manajemen, sumber daya manusia (SDM), person jobfit dan employee performance. Namun perusahaan disektor telekomunikasi harus waspada tentang peran penting yang dimainkan person job fit untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan serta peran job involment untuk dapat diperhatikan dan dipertimbangkan. Studi ini memberi kita tinjauan komprehensif terhadap berbagai studi Work Life Balance yang dilakukan perusahaan telekomunikasi BUMN hingga saat ini dan kemungkinan dampaknya terhadap berbagai hasil organisasi.

Kata Kunci : Person Job Fit, Employee Performance, Work Life Balance, Job Involment

PENDAHULUAN

Masalah paling umum menunjukkan pentingnya faktor sumber daya manusia antara lain keseimbangan kehidupan kerja karyawan, keterlibatan

kerja karyawan, kecocokan pekerjaan bagi karyawan, dan penurunan kinerja karyawan (Suryadi et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan hasil kuantitas dan kualitas kerja mereka, yang

mempengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Prayogi & Annisa, (2023) ; Farisi et al., (2021). Keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, telah menjadi salah satu fungsi yang diperlukan di sebagian besar organisasi, karena mengarah pada kinerja tinggi, hal ini memiliki dorongan terhadap keberhasilan suatu organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan (Karim et al., 2019).

Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus dilibatkan dalam pekerjaan juga memiliki kemampuan tertentu, dengan melibatkan karyawan akan cukup efektif untuk melakukan tugas dengan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya (Majid, 2023). Meningkatkan keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi dengan melibatkan karyawan secara lebih menyeluruh dalam pekerjaan (Fernández-Salineró et al., 2020). Keterlibatan kerja dilaporkan menghasilkan kinerja kerja, keseimbangan kehidupan dengan kesesuaian orang dengan pekerjaan sehingga dalam hal ini perusahaan perlu mempertimbangkan keterlibatan seluruh karyawan untuk pekerjaan sehari-hari (Qureshi et al., 2019).

Salah satu kendala karyawan terbesar adalah bagaimana

menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Distribusi waktu dan energi serta bergesernya dunia industri ke mekanisme dan peningkatan otomatisasi mengubah organisasi dan tuntutan kerja serta kehidupan juga ikut meningkat, situasi ini membenturkan antara tujuan organisasi dengan karyawan (Köse et al., 2021). Keseimbangan kehidupan

kerja juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang sehat juga mendukung dimana karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, sehingga secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan (Wolor et al., 2020). Keseimbangan kehidupan kerja individu di ukur dengan konsep kebahagiaan, prestasi, kecocokan orang didalam organisasi. Setiap karyawan harus memiliki ketiga konsep tersebut, hal inilah yang menyebabkan mereka yang dikatakan sukses merasa bahagia dan sejahtera (Runtu et al., 2022) ; Nasution et al., (2023). Kesesuaian orang-pekerjaan digambarkan sebagai kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pribadi karyawan dengan persyaratan pekerjaan atau kebutuhan/keinginan pribadi yang dapat dipenuhi oleh pekerjaan tersebut (Deniz et al., 2015). Kesesuaian orang-pekerjaan mengacu pada tingkat kesesuaian yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya, disamping itu keterlibatan kerja telah terbukti memiliki hubungan dengan individu karyawan dan kinerja organisasi (Rajper et al., (2020) ; Jufrizen et al., (2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi beberapa kesenjangan pengetahuan yang masih belum terselesaikan dalam literatur ilmiah, termasuk: Peng & Mao, (2015) ; Tims et al.,(2016) tentang interaksi antara Person Job Fit Terhadap Employee Performance melalui Work life Blance & Job Involment belum sepenuhnya dipahami. Selain itu, masih kurangnya penelitian yang secara khusus mengkaji Person Job Fit Terhadap Employee Performance melalui Work life Blance & Job Involment. Kebaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adanya variabel tambahan yaitu Job Involment yang sebelumnya hanya Person Job Fit

Terhadap Employee Performance melalui Work life Balance saja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS **Hubungan Person Job Fit dan Work life Balance**

Penggabungan kecocokan individu dan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Ketika karyawan menemukan lingkungan yang sesuai dengan individu mereka untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya maka mereka akan menunjukkan kinerja yang tinggi sehingga antara kecocokan orang dengan keseimbangan kehidupan kerja harus selara demi tercapainya tujuan perusahaan (Akanni & Oduaran, 2022). Sejalan dengan dukungan penelitian yang dilakukan Kakar et al., (2019) praktik work life balance adalah salah satu komponen spesifik yang berkorelasi dengan kecocokan orang individu sehingga meningkatkan kinerja. Selain itu penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa praktik kesesuaian orang individu akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Kooij & Boon, 2018).

H 1 : mengoreksi hubungan Person Job Fit dan Work life Balance

Hubungan Person Job Fit dan Job Involment

Person–Job fit mencocokkan keterampilan, kemampuan, dan minat individu karyawan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Pandangan dimana kecocokan karyawan pegawai dengan melibatkan karyawan dapat menghasilkan sikap dan perilaku pegawai yang positif (Huang et al., 2019). Kesesuaian yang kuat antara seorang karyawan bahwa mereka memiliki sumber daya yang memadai untuk dicurahkan pada pekerjaannya dan

karyawan yang lebih cenderung terlibat akan memberikan kinerja yang lebih baik (Huang et al., 2019). Dukungan penelitian sejalan Bhat & Rainayee, (2019) P–J fit dapat memberikan hasil keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa sangat terlibat dalam suatu pekerjaan ketika pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan utama. Oleh karena itu semakin tinggi karakteristik kesesuaian seorang karyawan pekerjaan maka semakin besar pula karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka (Jyoti et al., 2021).

H 2 : mengoreksi hubungan Person Job Fit dan Job Involment

Hubungan Work life Balance dan Employee Performance

Dukungan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dalam kaitannya dengan keluarga akan memberi hasil kerja yang menguntungkan bagi perusahaan. Sejalan dengan pendapat Eby et al., (2005) bahwa jika tingkat work life balance tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat pula sehingga secara tidak langsung tujuan perusahaan akan tercapai (Talukder & Galang, 2021). Di antara praktik manajemen sumber daya manusia peningkatan keseimbangan kehidupan kerja sebagai salah satu praktik yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan (Mangaleswaran, 2018). Work-life balance meningkat dalam organisasi akan memberikan efek positif pada individu juga organisasi itu sendiri.

H3 : mengoreksi hubungan Work life Balance dan Employee Performance

Hubungan Job Involment dan Employee Performance

Karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi artinya karyawan tersebut memiliki fungsi yang cukup bagi perusahaan juga pekerjaan itu penting

demi citra individu. Khan et al., (2011) Mengatakan bahwa karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka jika mereka secara antusias mengambil bagian serta aktif dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya dukungan hasil studi (Probst, 2000) mengungkapkan jika keterikatan kerja *work engagement* mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi karyawan, dan pekerjaan mempunyai peranan penting dalam kehidupan karyawan, maka pekerjaan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan *work engagement* seseorang. Zedeck, (1989) ; Khan et al., (2011) percaya bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan motivasi karyawan dari sudut pandang organisasi, dan motivasi berperan penting dalam produktivitas dan kinerja individu. Dukungan Manojlovich & Laschinger, (2002) menekankan bahwa memberikan karyawan kekuasaan atas pekerjaannya dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan keterlibatan kerja.

H 4 : mengoreksi hubungan Job Involment dan Employee Performance

Hubungan Person Job Fit dan Employee Performance

Keberhasilan organisasi dapat diukur oleh kesesuaian seorang karyawan dengan pekerjaannya dan efektif atau tidaknya kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan, kesesuaian antara orang dan pekerjaan (Spokane et al., 2002). Organisasi mendapatkan keuntungan ketika terdapat kesesuaian antara karakteristik pribadi individu dengan jenis pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerjanya (Nurtjahjono et al., 2020). Sejalan dengan literatur sebelumnya Farooqui & Nagendra, (2014) menunjukkan bahwa karyawan

yang tidak cocok dengan pekerjaan dan lingkungan mempunyai kinerja yang buruk di tempat kerja. Person job fit dalam suatu organisasi dapat menjadi indikator kinerja pekerjaan yang berguna karena individu dengan kecocokan orang dengan pekerjaan mempunyai sikap positif terhadap kinerja pekerjaan. Dukungan penelitian (Wulandari, 2021) menunjukkan pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan person job fit demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

H 5 : mengoreksi hubungan Person Job Fit dan Employee Performance

Hubungan Person Job Fit dan Employee Performance dimediasi Work life Blance

Kemampuan untuk menyeimbangkan antara kecocokan orang dalam pekerjaan lingkungan dapat membantu karyawan meningkatkan kualitas kesejahteraan mereka melalui keseimbangan kehidupan kerja yang diraskan karyawan (De Cieri et al., 2005). Untuk mencapai kinerja yang baik karyawan harus memiliki kecocokan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja secara tiudak langsung melalui keseimbangan kehidupan kerja, artinya menyeimbangkan waktu individu keluarga dan waktu untuk bekerja di perusahaan (Fotiadis et al., 2019). Oleh karena itu, inisiatif keseimbangan kehidupan kerja harus dirancang secara strategis serta diterima dan dihormati didalam organisasi untuk memberikan manfaat yang memadai bagi karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja (Moore et al., 2007).

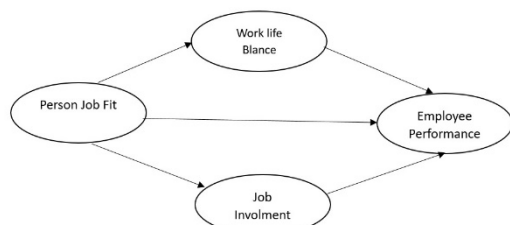
H 6 : mengoreksi hubungan Person Job Fit dan Employee Performance dimediasi Work life Blance

Hubungan Person Job Fit dan Employee Performance dimediasi Job Involment

Keterlibatan kerja mewakili suatu jenis sikap kecocokan seorang karyawan dengan pekerjaan dan kinerja kerja, yaitu seberapa besar hubungan secara tidak langsung seseorang menempatkan pekerjaan mereka (Ćulibrk et al., 2018). Dukungan penelitian Keterlibatan kerja memediasi kecocokan pekerjaan saat ini dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dikondisikan dengan situasi pekerjaan saat ini dan sejauh mana memenuhi kebutuhan seseorang (Brown, 1996). Dukungan sejalan Demir, (2020) bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan dengan kecocokan individu karyawan, kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan oraganisasi.

H 7 : mengoreksi hubungan Person Job Fit dan Employee Performance dimediasi Job Involment

Kerangka konseptual dirancang untuk menjelaskan hubungan antar variabel dependen. Kerangka konseptual yang terdapat pada Gambar 1 memvisualisasikan hubungan antar elemen kunci yang menjadi fokus penelitian. Melalui kerangka konseptual ini, kami berharap dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika dan interaksi antar variabel, sehingga dapat memberikan landasan teori untuk analisis dan interpretasi hasil penelitian selanjutnya.



Gambar 1. kerangka konsep

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitative. Metode pengambilan sampel non-probabilistik

menggunakan pendekatan di mana sampel dipilih berdasarkan penilaian subjektif peneliti, namun karena karyawan dikategorikan sedang hanya berjumlah 100, maka peneliti memilih dan mengambil sampel seluruhnya yang berjumlah 100 yaitu pada karyawan PT. TELKOM witel Medan. Penilaian dari responden menggunakan skala Likert lima poin, dengan skor 5-1 dan kategori: 5. Sangat Setuju (SS), 4. Setuju (S), 3. Netral (N), 2. Tidak Setuju (TS), 1. Sangat Tidak Setuju (STS). Metode statistik yang digunakan untuk analisis data adalah Structural Equation Modeling (SEM) – Part Least Square (PLS). Dengan menggunakan metode ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel yang terdapat dalam kerangka konseptual penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil demografi responden menunjukkan bahwa umur 18-27 tahun lebih mendominasi responden artinya karyawan masih tergolong muda dan hanya 2% yang berumur 48-57 tahun. Jenis kelamin perempuan sebesar 62% lebih besar dibandingkan jumlah laki-laki yaitu 38%. Sedangkan pendidikan yang mendominasi adalah karyawan yang bergelar sarjana S1 sebesar 75% dan yang bergelar D4, S2 hanya 1%. Selanjutnya masa kerja karyawan lebih mendominasi dimasa kerja 15-20 tahun sebesar 91% dan karyawan yang masa kerja 10-15 tahun lebih sedikit sebesar 3%. Selanjutnya karyawan yang belum menikah mendominasi sebesar 76% daripada karyawan yang sudah menikah sebesar 24%.

Tabel 1. Demografi Responden

	18-27	82	82%
	28-37	13	13%
umur	38-47	3	3%
	48-57	2	2%

jenis kelamin	laki - laki	38	38%
	perempuan	62	62%
	SMA Sederajat	15	15%
	D3	8	8%
pendidikan	D4	1	1%
	S1	75	75%
	S2	1	1%
	S3	0	0%
	5 - 10 tahun	91	91%
masa kerja	10 - 15 tahun	3	3%
	15 - 20 tahun	4	4%
	25 - 30 tahun	0	0%
	> 30 tahun	2	2%
status pernikahan	Menikah	24	24%
	Belum menikah	76	76%
	Cerai	0	0%

Sumber: SEM PLS data 2023

Pada tahap awal dilakukan uji validitas konvergen untuk mengukur validitas model setiap variabel dengan indikatornya. Penelitian ini menggunakan batasan loading factor minimal 0,6. Hasil perhitungan algoritma PLS untuk outer model (validitas konvergen) ditemukan indikator yang tidak memenuhi asumsi dimana nilai CR yang diharapkan $> 0,7$. Pada variabel job involmen, work life balance terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi nilai yaitu indikator JI1 dan WLB5 ; indikator-indikator ini dihilangkan dari model penelitian ini. Sedangkan indikator pada variabel “person jobfit”, “employe performance”, telah memenuhi nilai $f CR > 0,7$.

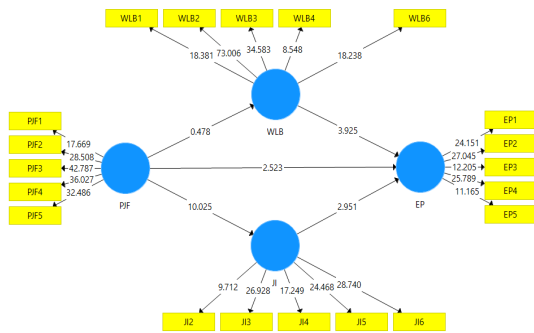
Tabel 2 menunjukkan nilai pembebanan luar untuk masing-masing mempunyai nilai pembebanan luar $> 0,6$; nilai AVE yang baik wajib mempunyai nilai lebih besar dari 0,50. Nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,6. Variabel penelitian mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hal ini didukung dengan nilai Cronbach’s alpha $> 0,7$ sehingga memperkuat nilai reliabilitas komposit, artinya variabel tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi

dan memenuhi uji reliabilitas. Begitu pula dengan analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian, hasil yang diperoleh adalah employe performance sebesar 0,539, job involment sebesar 0,452, dan work life balance sebesar 0,002. Selanjutnya menguji hipotesis melalui proses bootstrapping sebanyak 5.000 kali pengulangan. Hasilnya ditunjukkan pada Gambar 2.

Tabel 2. Hasil SEM PLS Algoritma

construk	indikator	outer loading	CA	(ro_a)	AVE
	EP1	0.849			
	EP2	0.880			
Employee Performance	EP3	0.836	0.887	0.894	0.692
	EP4	0.864			
	EP5	0.719			
	J12	0.713			
	J13	0.850			
Job Invoplment	J14	0.857	0.883	0.903	0.680
	J15	0.848			
	J16	0.844			
	PJF1	0.849			
	PJF2	0.906			
	PJF3	0.918	0.939	0.941	0.805
Person Job Fit	PJF4	0.913			
	PJF5	0.898			
	WLB1	0.852			
Work Life Balance	WLB2	0.943			
	WLB3	0.900	0.914	0.936	0.745
	WLB4	0.758			
	WLB5	0.758			
	WLB6	0.852			

Gambar 2. merupakan model struktural (inner model) hasil bootstrapping, dan Tabel 3 menunjukkan keluaran bootstrapping berupa koefisien jalur.



Gambar 2. Model struktural

Tabel 3. menunjukkan bahwa H1 tidak didukung: person job fit tidak berpengaruh terhadap work life balance. H2 didukung: person job fit berpengaruh positif signifikan terhadap job involment. H3 didukung: work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap employe performance. H4 didukung: job involment berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance. H5 didukung: person job fit berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance. H6 tidak didukung: tidak terdapat pengaruh person job fit terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance. H7 didukung: person job fit terhadap employee performance berpengaruh positif signifikan dimediasi work life balance.

Tabel 3. Hasil Botsrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV)	P Values	Keterangan
JI > EP	0.320	0.326	0.109	2.951	0.003	Didukung
PFJ > EP	0.359	0.342	0.142	2.523	0.012	Didukung
PII > JI	0.672	0.675	0.067	10.025	0.000	Didukung
PII > WLB	-0.049	-0.066	0.102	0.478	0.633	Tidak didukung
WLB > EP	-0.337	-0.351	0.086	3.925	0.000	Didukung
PII > JI > EP	0.215	0.221	0.081	2.653	0.008	Didukung
PII > WLB > EP	0.016	0.022	0.037	0.449	0.653	Tidak didukung

Sumber : SEM PLS 2023

PEMBAHASAN

Hasilnya menunjukkan bahwa kecocokan karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki hubungan karena karyawan merasa kecocokan bukan hal utama untuk menyeimbangkan kehidupan kerja. Hal ini dapat ditelaah pada indikator person job fit untuk dikembangkan dan disesuaikan lebih lanjut. Hasil penelitian ini tidak

didukung oleh penelitian (Akanni & Oduaran, (2022) ; Rodríguez-Modroño & López-Igual, (2021) mengungkapkan bahwa person job fit memiliki hubungan positif signifikan. Untuk itu penelitian dimasa yang akan datang dapat dikembangkan dan diperluas variabel person job fit dengan indikator yang lebih sesuai dan memiliki referensi lebih akurat.

Jika seseorang cocok dengan pekerjaannya, ia mengembangkan identifikasi psikologis dan komitmen pada akhirnya mempengaruhi motivasi dan usahanya menuju dorongan pertumbuhan karir di organisasi. Individu yang menemukan kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya serta tuntutan pekerjaan yang menjadi komitmennya terhadap organisasi dan senang bekerja demi kepentingan organisasi. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan (Jyoti et al., (2021) ; Huang et al., (2019) ; Bhat & Rainayee, (2019) mengungkapkan bahwa person job fit memiliki pengaruh signifikan terhadap job involment.

Hasil dari Studi ini menunjukkan bahwa, organisasi perlu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan untuk menjadi lebih baik kinerja pekerjaan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja kerja karyawan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan produktivitas mereka. Sejalan dengan temuan penelitian (Mangaleswaran, (2018) ; Talukder & Galang, (2021) ; Mendis & Weerakkody, (2018) mengungkapkan work life balance berpengaruh signifikan terhadap employee performance. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja dianggap sebagai elemen penting untuk mengurangi stres terkait pekerjaan.

Hasil konstruk yang dibangun bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Job Involvement karyawan maka akan semakin tinggi pula employe performance atau kinerja karyawannya. Sejalan dengan temuan pemelitan yang dilakukan (Khan et al., (2011) ; Hermawati & Mas, (2017) ; Omar et al., (2020) ; Riyanto et al., (2021) mengungkapkan Job involment memiliki pengaruh signifikan terhadap employe performance yang erat sehingga tidak dapat dipisahkan.

Ketika individu mampu berada dalam tekanan ketika bekerja sesuai bidangnya, seberat apapun beban kerjanya akan tetap meningkatkan kinerja pegawai. Juga semakin sesuai bidang kerja dan organisasi karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Farooqui & Nagendra, (2014) ; Nurtjahjono et al., (2020) ; Pelealu,(2023) mengungkapkan person jobfit memiliki hubungan signifikansi yang erat positif dan signifikan dengan employe performance.

Lebih lanjut (Krisnawati & Bagia, 2021) mengungkapkan kesesuaian individu dengan kebutuhan perusahaan dalam pembuatan kriteria karyawan yang dibutuhkan sangat membantu mendapatkan calon karyawan yang memiliki kinerja baik.

Pada hipotesis 5 person job fit memiliki hubungan positif dan signifikan dengan employe performance (kinerja karyawan). Setelah memasukkan work life balance sebagai variabel mediasi, work-life balance tidak mempunyai hubungan mediasi yang positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa work life balance tidak dapat memediasi secara penuh antara person job fit terhadap employee performance karyawan diperusahan. Artinya

keseimbangan tidak dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian (Moore et al., (2007) ; Fotiadis et al., (2019) mengungkapkan bahwa worlife balance dapat memberikan efek mediasi pada person job fit terhadap employe performance.

Job involment memediasi hubungan kecocokan karyawan (person job fit) dengan employee performance secara tidak langsung. Oleh karena itu terdapat kebutuhan untuk mengenali elemen elemen atau indikator yang berkontribusi untuk kinerja karyawan yang baik. Sebagaimana dukungan yang sejalan dinyatakan dalam literature (Demir, 2020) ; (Krisnawati & Bagia, 2021) ; (Nurhasanah et al., 2023) mengungkapkan bahwa work life balance dapat untuk menambah kecocokan karyawan dan meningkatkan kerja. Adanya pengaruh positif tersebut menunjukkan tingginya employee karyawan akan job involment yang dapat meningkatkan work life balance bagi para karyawan dan juga memiliki dampak jangka panjang terhadap tujuan dan kemajuan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti pentingnya employee performance pada perusahaan telekomunikasi dan pada saat yang sama menekankan peran kecocokan karyawan untuk mendorong keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini menyarankan organisasi perusahaan telekomunikasi untuk melakukan aktivitas pembangunan kecocokan orang atau individu untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan mekanisme mendasar dimana kecocokan orang dengan perusahaan (*person job fit*)

berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan kinerja karyawan (*employee performance*).

Penelitian ini, walaupun masih bersifat pendahuluan, mempunyai banyak implikasi untuk penelitian di masa depan, baik dalam hal metodologi yang digunakan dalam pengumpulan dan analisis data maupun temuan substantif dari penelitian ini. Arah masa depan pertama yang mungkin secara logis adalah melaksanakan a penelitian serupa tentang person job fit, job involment, work life balance dan employee performance dengan data yang lebih kaya dengan mempertimbangkan sektor yang berbeda untuk mencapai generalisasi hasil.

Seperti penelitian-penelitian lainnya, penelitian ini juga mempunyai beberapa keterbatasan, yang mungkin dapat membantu penelitian selanjutnya. Keterbatasan tersebut terutama terkait dengan ruang lingkup topik penelitian yang diteliti, pengukurannya, dan keterbatasan waktu. Pertama, seperti yang telah dibahas sebelumnya, penelitian Topik mengenai person job fit, job involment, work life balance dan employee performance adalah bidang penelitian yang relatif lama atau sering diteliti di perusahaan. Kedua, desain penelitian penelitian ini dibatasi oleh sifat cross-sectional. Penggunaan desain cross-sectional untuk penelitian survei pada tahap pengumpulan data dilakukan melalui metode survei drop and pickup, yang menangkap persepsi partisipan pada suatu titik tertentu. Terakhir, ukuran persepsi pelaporan diri bergantung pada indikator subjektif yang dilaporkan sendiri untuk mengukur konstruksi penelitian dalam kuesioner survei.

DAFTAR PUSTAKA

Akanni, A. A., & Oduaran, C. A. (2022). Person-job fit and work-life

balance of female nurses with cultural competence as a mediator: Evidence from Nigeria. *Frontiers of Nursing*, 9(1), 81–86. <https://doi.org/10.2478/fon-2022-0010>

Bhat, Z. H., & Rainayee, R. A. (2019). Examining the Mediating Role of Person–Job Fit in the Relationship between Training and Performance: A Civil Servant Perspective. *Global Business Review*, 20(2), 529–548. <https://doi.org/10.1177/0972150917743377>

Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>

Ćulibrk, J., DeliĆ, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>

De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2005). Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 16(1), 90–103. <https://doi.org/10.1080/0958519042000295966>

Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>

- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.107>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 122–129. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00182-8)
- Fernández-Salineró, S., Collantes, Á. G., Cifuentes, F. R., & Topa, G. (2020). Is job involvement enough for achieving job satisfaction? The role of skills use and group identification. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124193>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation Effect of Quality of Worklife, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior (Case Study in The Most Outstanding Cooperatives in East Java Province). *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158.
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Jufrizen, J., Kurniawan, D., & Febrianti, L. E. (2023). Work-Life Balance, Work Engagement, And In-Role Performance: Moderating Roles Of Self-Efficacy. *International Journal Reglement & Society (IJRS)*, 4(3), 157–174.
- Jyoti, J., Sharma, P., Kour, S., & Kour, H. (2021). The role of job involvement and career commitment between person–job fit and organizational commitment: a study of higher education sector. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 109–130. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2019-0205>
- Kakar, A. S., Mansor, N. N. A., Saufi, R. A., & Singh, H. (2019). Work-life balance practices and turnover intention: The mediating role of person-organization fit. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 6(9), 76–84.

- <https://doi.org/10.21833/ijaas.2019.09.012>
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. Bin. (2019). Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Data Kuantitatif. *Noble International Journal of Business and Management Research ISSN*, 03(02), 25–33. www.napublisher.org
- Khan, T. I., Jam, F. A., Akbar, A., Khan, M. B., & Hijazi, S. T. (2011). *Job Involvement as Predictor of Employee Commitment : Evidence from Pakistan*. 6(4), 252–262. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4.p252>
- Kooij, D. T. A. M., & Boon, C. (2018). Perceptions of HR practices, person–organisation fit, and affective commitment: The moderating role of career stage. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61–75. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12164>
- Köse, S., Baykal, B., & Bayat, İ. K. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance. *Australian Journal of Psychology*, 73(3), 316–325. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Majid, A. (2023). *The Organizational Culture As A Moderate For Motivation And Transformational Leadership On Employee Performance : A Literature Review*. August 1945, 805–813.
- Mangaleswaran, T. (2018). *Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees*. 20(5), 11–16. <https://doi.org/10.9790/487X-2005011116>
- Manojlovich, M., & Laschinger, H. K. S. (2002). The relationship of empowerment and selected personality: Characteristics to nursing job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 32(11), 586–595. <https://doi.org/10.1097/00005110-200211000-00006>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Moore, C., Mealiea, J., Garon, N., & Povinelli, D. J. (2007). The development of body self-awareness. *Infancy*, 11(2), 157–174. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7078.2007.tb00220.x>
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya*, 6(2), 1636–1646. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252>
- Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisya, I. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31098/quant.94>

- Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Musadieq, M. Al, & Utami, H. N. (2020). The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *Journal of Public Administration Studies*, 005(01), 5–7. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2020.005.01.2>
- Omar, M. S., Rafie, N., & Ahmad Selo, S. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance Among Polytechnic Employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 39–46. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.314003>
- Pelealu, D. R. (2023). The influence of work overload, person-job fit, and work engagement on employee performance through job stress as a variable intervening in automotive companies. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236.
- 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>
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>
- Probst, T. M. (2000). *Wedded to the Job : Moderating Effects of Job Involvement on the Consequences of Job Insecurity*. 5(1), 63–73.
- Qureshi, H., Lambert, E. G., & Frank, J. (2019). The relationship between stressors and police job involvement. *International Journal of Police Science and Management*, 21(1), 48–61. <https://doi.org/10.1177/1461355719832621>
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). *Linking person job fit to employee job performance amid employees of services sector: The role of burnout as mediator*. January.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., Asaloei, S., Studi, P., Bisnis, A., Ilmu, F., Dan, S., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado*. 3(4).
- Spokane, A., Luchetta, E. J., & Richwine, M. H. (2002). Holland's Theory of Personalities in Work Environments. *Career Choice and Development*, 15(1), 373–426. <https://books.google.com/books?hl=ko&lr=&id=U0SZRvNz4S8C&oi=fnd&pg=PA373&dq=five+factor+model+artist+leadership&ots=>

- jOC5vDp4Ef&sig=4NTmrIksR2
QK1IMNgbjuB0jyIE
- Suryadi, D. F., Muis, M., Taba, M. I., & Hakim, W. (2023). The role of religion and social capital on employees' performance: An empirical study post Indonesia's Islamic bank merger. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2207676>
- Talukder, A. K. M. M. H., & Galang, M. C. (2021). Supervisor Support for Employee Performance in Australia: Mediating Role of Work-Life Balance, Job, and Life Attitude. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 2–22. <https://doi.org/10.1002/joec.12154>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wulandari, W. D. (2021). Linking Person Job Fit, Person Organization Fit and Organizational Culture to Employee Performance in Islamic Banks: the Mediating Role of Job Motivation. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 1(2), 125–139. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v1i2.17>
- Zedeck, S. (1989). Review of High-Involvement Management. *Contemporary Psychology: A Journal of Reviews*, 34(5), 516–517. <https://doi.org/10.1037/028087>