

## The Mediating Role of Job Satisfaction on the Influence of Person-Job Fit and Work-Life Balance on Organizational Commitment among Working Students

Rahayu Safrianita<sup>1\*</sup>, Yuni Kasmawati<sup>1</sup><sup>1</sup> Universitas Budi Luhur, Indonesia rahayusafrianita@gmail.com\*

### Abstract

The phenomenon of low organizational commitment among working students who tend to engage in job hopping is a crucial issue in higher education, particularly in employee class programs. Based on pre-research results, 56% of working students at Budi Luhur University planned to leave their jobs, indicating low organizational commitment. This condition is influenced by the lack of person-job fit and work-life balance, which can decrease job satisfaction and ultimately weaken organizational commitment. This research aims to analyze the influence of person-job fit and work-life balance on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable among working students. This research uses a quantitative method with a causal approach. The sampling technique uses purposive sampling. The sample in this research was 215 active working students from the Employee Class at Budi Luhur University. The instruments used to collect data are questionnaires measured using a 5-point Likert scale. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach using SmartPLS 4.0 software. The results show that person-job fit has a positive and significant effect on organizational commitment ( $p$ -value = 0.006). Work-life balance does not have a significant direct effect on organizational commitment ( $p$ -value = 0.628). Person-job fit and work-life balance each have a positive and significant effect on job satisfaction ( $p$ -value = 0.000). Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment ( $p$ -value = 0.000). Job satisfaction partially mediates the influence of person-job fit on organizational commitment and fully mediates the influence of work-life balance on organizational commitment. Thus, it can be concluded that work-life balance can only increase organizational commitment if it is first able to enhance job satisfaction.

**Keywords:** Person-Job Fit, Work-Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Working Students

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received  
September 09,  
2025

Revised  
November 29,  
2025

Accepted  
December 30,  
2025

Published by

Website

ISSN

Copyright



CV. Creative Tugu Pena

<https://attractivejournal.com/index.php/bpr/>

2775-2305

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

@ 2025 by the authors

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki SDM berkualitas dan berkomitmen tinggi akan mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat dan kompleks (Mango et al., 2023). Komitmen organisasi, yang menggambarkan seberapa kuat hubungan antara individu dan perusahaan serta kemauan individu untuk tetap bertahan dan berkontribusi, menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2022; Sholikhah & Wolor, 2022). Oleh sebab itu, mempertahankan dan mengembangkan

komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi tantangan strategis yang tidak dapat diabaikan.

Fenomena terkini menunjukkan adanya tren penurunan komitmen organisasi, khususnya di kalangan generasi Z. Generasi yang dikenal adaptif terhadap teknologi ini memiliki kecenderungan tinggi untuk berpindah pekerjaan atau *job hopping* dalam waktu singkat. Sebuah survei global oleh Randstad (2023) mencatat bahwa rata-rata durasi pekerjaan pertama bagi Generasi Z hanya sekitar 1,1 tahun. Penelitian Hendrawan et al. (2025) bahkan menemukan bahwa 69% mahasiswa yang bekerja telah berpindah tempat kerja, dan 77% lainnya menginginkan untuk pindah. Fenomena ini tidak hanya terjadi pada karyawan penuh waktu, tetapi juga sangat relevan pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja (kelas karyawan). Hasil *pra-survey* yang dilakukan pada 50 mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Budi Luhur menguatkan temuan ini, di mana mayoritas responden (56%) menyatakan berencana untuk pindah kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam komitmen organisasi di kalangan mahasiswa pekerja, yang dihadapkan pada tuntutan ganda untuk menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan profesional. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan stres, menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya melemahkan komitmen terhadap organisasi (Qurbani & Solihin, 2021).

Salah satu faktor penting yang diduga memengaruhi komitmen organisasi adalah *person-job fit* (PJF), yaitu tingkat kesesuaian antara kemampuan, nilai, dan minat individu dengan tuntutan pekerjaannya (Noerchoida et al., 2023). Individu yang merasakan kesesuaian ini cenderung lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen terhadap organisasi (Astuti & Amir, 2023; Park & Hai, 2024). Penelitian Simanjuntak et al. (2025) dan Viryananta & Prawitowati (2024) mendukung pengaruh positif *person-job fit* terhadap komitmen organisasi. Namun, studi oleh Kistiani et al. (2024) menemukan hubungan yang tidak signifikan, membuka celah bagi kemungkinan adanya variabel mediasi, seperti kepuasan kerja, yang dapat memperkuat atau menjelaskan hubungan tersebut.

Selain *person-job fit*, faktor lain yang berpengaruh adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fatimah & Gunawan, 2023). Bagi mahasiswa pekerja, keseimbangan ini menjadi sangat krusial. Penelitian Dihaq et al. (2022) dan Bagus et al. (2023) menemukan pengaruh positif *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, Latupapua et al. (2021) dan Rahayu et al. (2024) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung, yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya mungkin tidak langsung dan memerlukan mediasi, misalnya melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sendiri muncul sebagai variabel psikologis kunci yang berperan penting dalam membangun komitmen organisasi. Karyawan yang puas cenderung memiliki semangat kerja tinggi, loyalitas, dan keinginan untuk bertahan di organisasi (Huynh et al., 2023; Pratiwi & Fatoni, 2023). Penelitian Sholikhah & Wolor (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja berpotensi menjadi jembatan yang menghubungkan pengaruh *person-job fit* dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Ketika individu merasa cocok dengan pekerjaannya dan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja-pribadi, mereka akan merasakan kepuasan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Kelas Karyawan Universitas Budi Luhur yang sedang bekerja. Kelompok ini dipilih karena menjalankan peran ganda yang kompleks. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa mahasiswa, teridentifikasi sejumlah tantangan. Mereka mengaku kesulitan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan yang padat, seperti lembur dan tugas mendadak, dengan kewajiban akademik seperti mengerjakan tugas kuliah dan mengikuti ujian. Akibatnya, waktu untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas sosial menjadi sangat terbatas, yang berpotensi menurunkan

kepuasan kerja. Meskipun demikian, beberapa mahasiswa juga menyatakan bahwa mereka merasa pekerjaan yang dijalani saat ini cukup sesuai dengan bidang studi atau minat mereka, yang memberikan rasa nyaman dan membuat mereka bertahan. Namun, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih fleksibel tetap ada, terutama ketika tekanan dari kedua peran semakin berat. Fenomena ini menunjukkan dinamisnya hubungan antara kesesuaian pekerjaan, keseimbangan hidup, kepuasan, dan komitmen pada kelompok mahasiswa pekerja.

Berdasarkan fenomena di lapangan, pentingnya komitmen organisasi bagi mahasiswa pekerja, serta adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil tidak konsisten, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh *person-job fit* dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada mahasiswa yang bekerja di Universitas Budi Luhur.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Person-Job Fit***

*Person-job fit* merupakan tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani. Menurut Adhari Nugraha et al. (2022), *person-job fit* adalah kesesuaian antara persyaratan pekerjaan seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan kualifikasi yang dimiliki pegawai. Pandangan serupa dikemukakan oleh Dhir dan Dutta (2020) yang mendefinisikannya sebagai tingkat kesesuaian antara individu dan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Gratiana et al. (2024) menjelaskan bahwa *person-job fit* terjadi ketika pengetahuan, kemampuan, dan keahlian pegawai sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan organisasi. Astuti dan Amir (2023) menekankan bahwa *person-job fit* mencerminkan sejauh mana kemampuan, nilai, minat, dan kepribadian seseorang sejalan dengan tanggung jawab, beban kerja, serta lingkungan kerja yang ada. Terdapat empat indikator pengukur *person-job fit*, yaitu: kesesuaian kemampuan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kebutuhan, dan kesesuaian keinginan (Adhari Nugraha et al., 2022).

### ***Work-Life Balance***

Yazid dan Husniati (2023) mengartikan *work-life balance* sebagai kondisi yang proporsional antara dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Pengertian ini sejalan dengan pernyataan Jammaers dan Williams (2021) bahwa *work-life balance* adalah rasa kepuasan dari kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berfungsi dengan baik. Pendapat lain diungkapkan oleh Putri dan Frianto (2023) yang mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar tercipta kesejahteraan secara menyeluruh. Sedangkan Wulandari dan Hadi (2021) berasumsi bahwa *work-life balance* merupakan sebuah keadaan saat karyawan sanggup mengatur keseimbangan peran pada kehidupan profesional maupun pribadi dengan tidak mengorbankan satu di antaranya yang akhirnya menciptakan rasa puas dan terikat dalam diri karyawan. Terdapat empat indikator pengukur *work-life balance*, yaitu: menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, menjalankan aktivitas kegemaran di luar pekerjaan (hobi), dan memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan (Putri & Frianto, 2022).

### **Kepuasan Kerja**

Pratiwi dan Fatoni (2023) mengartikan kepuasan kerja sebagai respons emosional positif terhadap pekerjaan yang dimiliki seseorang. Latupapua et al. (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dalam organisasi. Sedangkan, Widodo dan Damayanti (2020) menyatakan kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspek pekerjaan mereka, apakah menyenangkan atau tidak. Robbins

dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesesuaian antara harapan individu dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya, yang mencakup aspek intrinsik seperti tantangan dan pengakuan serta ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja. Terdapat enam indikator pengukur kepuasan kerja menurut Adhari Nugraha et al. (2022) di antaranya: upah yang cukup, ketenangan bekerja, perlakuan yang adil, penghargaan atas hasil kerja, perasaan senang diakui dan penyalur perasaan.

### **Komitmen Organisasi**

Yusnita et al. (2022) mengartikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat dedikasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendapat ini sejalan dengan Kesumayani et al. (2020) yang mengartikan komitmen organisasi sebagai kesetiaan karyawan kepada perusahaan yang didapati dengan kuatnya keinginan dalam bekerja sebaik mungkin serta mempertahankan status kepegawaiannya. Pendapat lain menurut Marzuki et al. (2022), komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, serta keyakinan terhadap nilai dan tujuan yang dianut perusahaan. Ada tiga indikator komitmen organisasi menurut Alfianto et al. (2024) di antaranya: komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterikatan emosional dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, komitmen kontinu (*continuance commitment*), yaitu keterikatan yang didasari oleh pertimbangan kerugian atau biaya jika meninggalkan organisasi, komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu keterikatan yang dilandasi oleh rasa kewajiban moral untuk tetap setia dan berkontribusi pada organisasi.

### **Pengaruh antar Variabel**

*Person-job fit* merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika individu merasa pekerjaannya selaras dengan kemampuan dan nilai yang dimilikinya, maka akan muncul rasa nyaman, kepuasan, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong individu untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, dan mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi. Nugraha dan Ramdansyah (2022) menyatakan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan menciptakan rasa keterhubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Amir (2023) serta Gratiana et al. (2024) menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang merasa cocok dengan peran dan tanggung jawabnya akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bertahan dan berkembang dalam organisasi. Sharma et al. (2020) juga menemukan bahwa *person-job fit* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga membangun komitmen afektif.

H1: *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang bekerja.

*Work-life balance* memiliki pengaruh yang berarti terhadap komitmen organisasi. Kurang diterapkannya *work-life balance* akan berdampak buruk pada proses pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan menjadi kurang berkomitmen apabila pekerjaan membuatnya kekurangan waktu untuk hal-hal pribadi. Sedangkan, ketika *work-life balance* mampu diterapkan dengan baik akan menciptakan harmonisasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dapat memperkuat komitmen organisasi. Wulandari dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Putri dan Frianto (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dihaq et al. (2022), Alfianto et al. (2024), dan Bagus et al. (2023) juga menyatakan hal serupa bahwa semakin baik *work-life balance* diterapkan, semakin meningkat komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Latupapua et al.

(2021) dan Rahayu et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung.

H2: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang bekerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul ketika harapan dan kebutuhan individu terpenuhi melalui pekerjaan yang dijalani. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *person-job fit*. Ketika pekerjaan sejalan dengan kemampuan dan minat individu, maka muncul rasa nyaman dan puas terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya, ketidaksesuaian dapat menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. Penelitian Astuti dan Amir (2023) serta Gratiana et al. (2024) menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adhari Nugraha et al. (2022) dan Dhir dan Dutta (2020) juga membuktikan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *person-job fit*, maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan nilai pribadi mereka.

H3: *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja.

Padatnya pekerjaan karena semakin ketatnya persaingan menuntut keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Saat karyawan mampu membuat peran di tempat kerja seimbang dengan pelaksanaan tanggung jawab dalam kehidupannya, kepuasan kerja akan dirasakan sebab mereka tidak terbebani oleh masalah di luar pekerjaan. Penerapan *work-life balance* diharapkan dapat memaksimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga membangunkan semangat kerja guna melaksanakan tugas dan kewajiban kepada perusahaan. Wulandari dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Maharani dan Tamara (2024), Sutanto et al. (2024), dan Setiyawan et al. (2025) juga menunjukkan hal serupa bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menandakan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dirasakan, semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

H4: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja.

Kepuasan kerja sangat perlu untuk dirasakan oleh setiap karyawan. Kepuasan akan menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan sehingga secara sukarela terlibat dalam perusahaan. Karyawan yang kurang puas akan cenderung tidak semangat dalam bekerja dan berimbas buruk terhadap keinginannya menetap di perusahaan. Tidak adanya kepuasan kerja akan membuat karyawan tidak menyukai pekerjaannya sehingga setengah hati dalam bekerja. Karyawan memperlihatkan sikap baik dalam bekerja serta menanggapi dengan penguatan komitmen organisasi ketika memperoleh rasa puas terhadap pekerjaan. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilaksanakan oleh Sholikah dan Wolor (2022) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Zaki Azzuhri et al. (2022), Widodo dan Damayanti (2020), dan Musringudin (2021) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin kuat komitmen organisasinya.

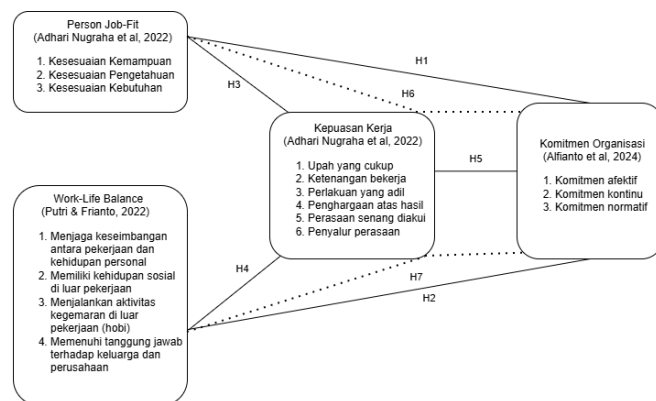
H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang bekerja.

*Person-job fit* berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi karena kesesuaian antara kemampuan, nilai, dan kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan akan menumbuhkan rasa puas, nyaman, dan keterikatan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan potensi dan harapannya cenderung lebih puas dan memiliki komitmen afektif yang tinggi. Astuti dan Amir (2023) serta Gratiana et al. (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi jembatan psikologis antara kesesuaian individu dan pekerjaannya dengan tingkat komitmen yang dimiliki terhadap organisasi. Penelitian Sharma et al. (2020) dan Yonuari et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Ini berarti dengan adanya peran mediasi dari kepuasan kerja, *person-job fit* dapat memengaruhi komitmen organisasi secara lebih kuat.

H6: *Person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja.

*Work-life balance* penting untuk diterapkan guna menunjang komitmen dan kepuasan kerja karyawan. *Work-life balance* tidak bisa memengaruhi secara langsung komitmen organisasi tanpa keberadaan kepuasan kerja. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja tersebut dibuktikan oleh Wulandari dan Hadi (2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi *work-life balance* dengan komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian Kesumayani et al. (2022) dan Bagus et al. (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja. Ini berarti dengan adanya peran mediasi dari kepuasan kerja, *work-life balance* dapat memengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung.

H7: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja.



**Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL**

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa aktif Kelas Karyawan Universitas Budi Luhur, yang berjumlah 1.148 mahasiswa. Sampel dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, Kriteria pemilihan sampel adalah mahasiswa aktif Kelas Karyawan Universitas Budi Luhur dan sedang bekerja pada saat pengisian kuesioner. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 215 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner online yang disusun melalui *Google*

Forms menggunakan skala Likert 5 poin. Kuesioner disebarikan melalui media komunikasi *WhatsApp* kepada mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Budi Luhur. Teknik analisis data utama adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Squares (PLS)* menggunakan software *SmartPLS 4.0*, yang meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

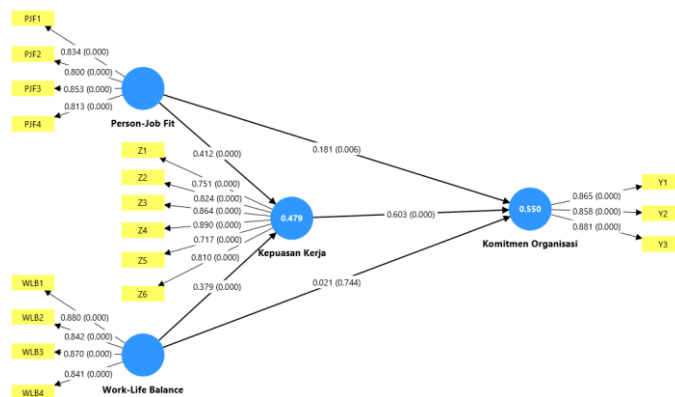
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, status pekerjaan, dan masa kerja dari mahasiswa aktif Kelas Karyawan Universitas Budi Luhur yang sedang bekerja. Berdasarkan hasil statistik dari 215 responden, diperoleh bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 119 orang (55%), berstatus sebagai karyawan tetap sebanyak 94 orang (44%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 78 orang (36%) dari total keseluruhan responden.

### Convergent Validity

Sebuah indikator dari variabel penelitian diasumsikan valid jika mempunyai nilai *outer loading* > 0,70 pada setiap korelasi antar variabel laten dengan masing-masing variabel manifestnya. Sehingga, ketika nilai *outer loading* < 0,70 maka item indikator atau variabel manifes tersebut perlu dipertimbangkan untuk dieliminasi sebelum melakukan pengujian selanjutnya.



Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

**Gambar 2. UJI MODEL PENGUKURAN**

Berdasarkan gambar di atas, kriteria validitas konvergen telah terpenuhi karena *outer loading* setiap item indikator masing-masing variabel laten bernilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dapat dikatakan valid dan andal dalam mengukur konstruk yang direpresentasikan sesuai dengan teori yang mendasarinya. Tingginya korelasi antar indikator dalam satu konstruk membuktikan bahwa konstruk tersebut terukur dengan baik.

### Discriminant Validity

Pada kriteria HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), dikatakan terdapat validitas diskriminan apabila nilai HTMT antar variabel laten kurang dari 0,90 (Hair et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian secara empiris berbeda dengan konstruk lainnya.

**Tabel 1.  
VALIDITAS DISKRIMINAN**

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Person-Job Fit	Work-Life Balance
Kepuasan Kerja				
Komitmen Organisasi	0.833			
Person-Job Fit	0.679	0.642		
Work-Life Balance	0.669	0.546	0.591	

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh nilai HTMT antar variabel laten berada di bawah 0,90, yaitu berkisar antara 0,546 hingga 0,833. Dengan demikian, validitas diskriminan telah terpenuhi dan keempat konstruk secara jelas dapat dibedakan antara satu dengan lainnya.

### **Composite Reliability, R-Square dan Q-Square**

Pengujian terhadap reliabilitas indikator masing-masing variabel laten serta konsistensi hasil pengukuran merupakan tujuan adanya *composite reliability*. Reliabilitas komposit terpenuhi ketika nilainya telah melebihi 0,70. Berdasarkan Tabel 1, nilai *composite reliability* keempat variabel lebih besar dari 0,70. Ini menunjukkan bahwa seluruh item indikator yang ada dalam instrumen penelitian mampu memberikan konsistensi pengukuran terhadap masing-masing variabel laten terkait.

**Tabel 2.**  
**COMPOSITE RELIABILITY, R-SQUARE**

Variabel	Composite Reliability	R-Square
Kepuasan Kerja	0.899	0.550
Komitmen Organisasi	0.843	0.479
Person-Job Fit	0.871	
Work-Life Balance	0.882	

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Evaluasi terhadap *inner model*, salah satunya dengan melihat nilai  $R^2$  dari setiap konstruk dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik kualitas model dalam memprediksi variasi pada konstruk dependen. Berdasarkan Tabel 1, nilai *R-Square* sebesar 0,479 (moderat) menunjukkan sekitar 47,9% variasi pada komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh *person-job fit*, *work-life balance*, dan kepuasan kerja, sedangkan 52,1% sisanya dijelaskan oleh variabel di luar penelitian. Selain itu, dengan *R-Square* mencapai 0,550 (moderat) maka *person-job fit* dan *work-life balance* cukup baik dalam menjelaskan 55% variasi pada kepuasan kerja, sedangkan terdapat sisa 45% yang dijelaskan oleh variabel lain.

Selanjutnya, untuk menilai kemampuan prediktif model digunakan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai  $Q^2$  sebesar 0,766 yang menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Dengan demikian, model yang dibangun mampu memprediksi 76,6% dari fenomena yang diteliti,

mengindikasikan bahwa *person-job fit* dan *work-life balance* berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Nilai perkiraan pada koefisien jalur bisa didapatkan salah satunya lewat prosedur *bootstrapping*. Estimasi koefisien jalur tersebut melibatkan pengukuran kekuatan serta signifikansi korelasi antar variabel yang dibangun dalam model. Sedangkan, untuk mengevaluasi signifikansi dari koefisien jalur, nilai *t-statistic* harus lebih besar dari 1,96.

Selain estimasi koefisien jalur dan signifikansinya, hasil *output bootstrapping* akan menunjukkan *p-value* masing-masing konstruk dalam model. Tujuan adanya *p-value* yaitu sebagai ukuran pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang telah diajukan. Apabila hasil menunjukkan *p-value* < 0,05 maka pengaruh dinyatakan signifikan, begitupun sebaliknya.

**Tabel 3.**  
**HASIL PENGARUH LANGSUNG ANTAR VARIABEL**

Pengaruh antar Variabel	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
<i>Person-Job Fit</i> -> Komitmen Organisasi	0.181	2.767	0.006	signifikan
<i>Work-Life Balance</i> -> Komitmen Organisasi	0.021	0.484	0.628	tidak signifikan
<i>Person-Job Fit</i> -> Kepuasan Kerja	0.412	6.123	0.000	signifikan
<i>Work-Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	0.379	5.330	0.000	signifikan
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.603	10.353	0.000	signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

**Tabel 4.**  
**HASIL PENGARUH TIDAK LANGSUNG ANTAR VARIABEL**

Pengaruh antar Variabel	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
<i>Person-Job Fit</i> -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.249	5.135	0.000	signifikan
<i>Work-Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.229	4.644	0.000	signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

### Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel, koefisien jalur memiliki nilai 0,181 artinya terdapat pengaruh positif *person-job fit* terhadap komitmen organisasi secara langsung. Setiap *person-job fit* meningkat satu satuan akan memberi andil dalam meningkatnya komitmen organisasi sebesar 0,181 satuan, begitupun sebaliknya. Nilai *t-statistic* sebesar  $2,767 \geq 1,96$  dan *p-value* mencapai  $0,006 \leq 0,05$  menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan pengaruh positif dan signifikan *person-job fit* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil deskriptif karakteristik responden, mayoritas responden berstatus sebagai karyawan tetap dengan masa kerja 1-3 tahun. Karyawan dengan status tetap umumnya telah melalui proses seleksi yang mempertimbangkan kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan. Hasil deskriptif

tanggapan responden terhadap indikator "kesesuaian kemampuan" memperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,24) yang termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kemampuannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Jyoti et al. (2021), Pelealu (2022), dan Gratiana et al. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *person-job fit* terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan Tabel, koefisien jalur memiliki nilai 0,021 menunjukkan pengaruh positif namun sangat lemah *work-life balance* terhadap komitmen organisasi secara langsung. Nilai *t-statistic* sebesar  $0,484 \leq 1,96$  dan *p-value* mencapai  $0,628 \geq 0,05$  menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan tidak signifikan secara statistik sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung. Berdasarkan hasil deskriptif, meskipun mayoritas responden mampu menjalankan tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan dengan baik (nilai rata-rata 4,07), namun indikator "menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal" justru memiliki nilai terendah (3,83). Hal ini mengindikasikan bahwa tantangan terbesar mahasiswa pekerja adalah memisahkan urusan pribadi dan pekerjaan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang relatif lebih mendalam dan biasanya terbentuk melalui pengalaman kerja yang berkelanjutan, seperti perasaan puas terhadap pekerjaan, adanya penghargaan, serta perlakuan yang adil. Hasil penelitian ini mendukung temuan Latupapua et al. (2021) dan Rahayu et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel, koefisien jalur memiliki nilai 0,412 artinya terdapat pengaruh positif *person-job fit* terhadap kepuasan kerja. Setiap *person-job fit* meningkat satu satuan akan memberi kontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,412 satuan, begitupun sebaliknya. Nilai *t-statistic* sebesar  $6,123 \geq 1,96$  serta *p-value* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Berdasarkan hasil deskriptif, indikator "kesesuaian kebutuhan" menjadi kontributor paling dominan dalam membentuk *person-job fit* dengan nilai loading sebesar 0,853. Hal ini mencerminkan bahwa bagi responden, terpenuhinya kebutuhan untuk berkembang dan dihargai merupakan aspek utama yang menentukan persepsi kecocokan mereka terhadap pekerjaan. Ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan tersebut, responden cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil ini menguatkan temuan oleh Adhari Nugraha et al. (2022), Dhir & Dutta (2020), dan Park & Kim (2023) yang mengemukakan bahwa *person-job fit* memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel, koefisien jalur memiliki nilai 0,379 artinya terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Setiap *work-life balance* meningkat satu satuan akan memberi kontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,379 satuan, begitupun sebaliknya. Nilai *t-statistic* sebesar  $5,330 \geq 1,96$  serta *p-value* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Indikator "menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal" menjadi faktor paling dominan dalam membentuk *work-life balance* dengan nilai *outer loading* tertinggi (0,880). Namun, nilai rata-rata indikator ini justru paling rendah (3,83) dibanding indikator lainnya, menunjukkan adanya tantangan dalam mengoptimalkan aspek tersebut. Meskipun demikian, secara umum *work-life balance* yang baik mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih sehat dan mendorong peningkatan kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Wulandari & Hadi (2021), Maharani & Tamara (2024), dan Sutanto et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan Tabel, koefisien jalur memiliki nilai 0,603 artinya terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan memberi kontribusi dalam peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,603 satuan, begitupun sebaliknya. Dengan *t-statistic* senilai  $10,353 \geq 1,96$  dan *p-value* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis kelima (H5) diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil deskriptif, indikator "perasaan senang diakui" memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,17) dalam variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa pengakuan dari atasan dan rekan kerja menjadi faktor penting yang memperkuat kepuasan kerja. Sementara itu, indikator "komitmen afektif" memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,81) dalam variabel komitmen organisasi, mencerminkan adanya rasa memiliki yang kuat dalam organisasi yang didorong oleh rasa nyaman dan kedekatan emosional. Hasil ini didukung oleh penelitian Zaki Azzuhri et al. (2022), Widodo & Damayanti (2020), dan Musringudin (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel, koefisien jalur memiliki nilai 0,248 artinya secara tidak langsung terdapat pengaruh positif *person-job fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Setiap *person-job fit* meningkat satu satuan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,248 satuan melalui jalur kepuasan kerja. Nilai *t-statistic* mencapai  $5,428 \geq 1,96$  dan *p-value*  $0,000 \leq 0,05$  menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis keenam (H6) diterima dengan sifat mediasi parsial (*partial mediation*).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *person-job fit* dapat meningkatkan komitmen organisasi baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Budi Luhur, didapati bahwa responden umumnya sudah merasakan kesesuaian yang baik antara diri mereka dengan pekerjaan yang dijalankan (nilai rata-rata 3,97). Kesesuaian tersebut menciptakan pengalaman kerja positif yang memicu kepuasan (nilai rata-rata 3,81), yang pada akhirnya memperkuat niat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (nilai rata-rata 3,60). Hasil penelitian ini mendukung Sharma et al. (2020) dan Yonuari et al. (2024) yang menyatakan adanya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *person-job fit* dan komitmen organisasi.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel, koefisien jalur memiliki nilai 0,229 artinya secara tidak langsung terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Setiap *work-life balance* meningkat satu satuan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,229 satuan melalui jalur kepuasan kerja. Nilai *t-statistic* mencapai  $4,887 \geq 1,96$  dan *p-value*  $0,000 \leq 0,05$  menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima dengan sifat mediasi penuh (*full mediation*).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* hanya dapat meningkatkan komitmen organisasi jika mampu meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja tidak cukup kuat untuk membangun komitmen jika tidak disertai dengan kepuasan terhadap kondisi kerja sehari-hari, seperti upah yang cukup, perlakuan yang adil, dan penghargaan atas hasil kerja. Hasil penelitian ini mendukung Wulandari & Hadi (2021), Kesumayani et al. (2022), dan Bagus et al. (2023) yang menyatakan adanya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang bekerja, di mana semakin tinggi kesesuaian antara kemampuan, nilai, dan minat individu dengan tuntutan pekerjaannya, semakin kuat pula keterikatan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung, yang berarti keseimbangan antara kehidupan kuliah, pekerjaan, dan pribadi tidak secara langsung meningkatkan komitmen mahasiswa jika faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja tidak terpenuhi. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *person-job fit* dan *work-life balance* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi individu serta kemampuan mengelola tuntutan ganda secara seimbang terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin puas mahasiswa terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti penghargaan dan perlakuan adil, maka keinginan untuk tetap bertahan dan berkontribusi bagi organisasi akan semakin kuat. Lebih lanjut, kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa *person-job fit* dapat meningkatkan komitmen organisasi baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Sementara itu, kepuasan kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja hanya akan meningkatkan komitmen organisasi jika mampu menciptakan rasa puas terlebih dahulu bagi responden. Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk lebih memperhatikan aspek *person-job fit* dalam proses rekrutmen dan penempatan tugas agar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan minat responden. Organisasi juga diharapkan mampu mempertahankan budaya apresiasi dan pengakuan atas hasil kerja, serta memberikan umpan balik yang membangun untuk meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, meskipun *work-life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen, organisasi tetap perlu mendukung kebijakan fleksibilitas waktu atau kebijakan lembur yang terukur agar mahasiswa dapat menjalankan tanggung jawab akademiknya tanpa mengabaikan pekerjaan. Evaluasi terhadap sistem kompensasi juga perlu dilakukan mengingat indikator upah mendapatkan skor rata-rata terendah dalam variabel kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya dilaksanakan pada satu universitas sehingga pengaruh antar variabel yang ditemukan juga terbatas pada konteks tersebut, serta belum menyertakan data demografis seperti usia yang mungkin dapat memberikan

gambaran lebih komprehensif. Dengan demikian, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi di luar Universitas Budi Luhur atau pada sektor industri yang berbeda, serta dapat melibatkan topik tentang pengaruh aspek lainnya terhadap komitmen organisasi seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, atau *burnout*.

## REFERENSI

- Adhari Nugraha, Y., & Ramdansyah, A. D. (2022). Peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan person-job fit dengan kinerja pegawai. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2678–2690.
- Afrinianto, R. M. A., Ambarwati, T., & Novianti, K. R. (2024). Effect of work life balance and job satisfaction on organizational commitment at PT Jatim Auto Comp Indonesia (JAI). *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 4(01), 71–80.
- Aggarwal, A. (2022). Organizational commitment: A literature review. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 7(1), 40–51.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187.
- Alfianto, R. S., Hadi, H. K., & ... (2024). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 707–719.
- Astuti, R., & Amir, A. T. (2023). The effect of person-job fit on organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management and Business*, 21(1), 45–60.
- Bagus, I. K. S., Riana, I. G., & ... (2023). Peran kepuasan kerja memediasi work life balance dengan komitmen organisasional generasi milenial pada hotel non-bintang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 9(1), 1–6.
- Bui, H. T., Liu, G., & Footner, S. (2022). Perceived person-job fit and work engagement: The mediating role of psychological capital. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 200–216.
- Chayomchai, A., Phonsuwan, K., & Srisawat, N. (2023). Factors influencing organizational commitment of healthcare workers: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 23, 199.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Davaasuren, T., Bat-Erdene, N., & ... (2024). The impact of person-environment fit on employee outcomes: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 152, 103987.
- Dhir, S., & Dutta, T. (2020). Linking supervisor-support, person-job fit and person-organization fit to company value. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 549–561.
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD generasi Y. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 4(1), 15–25.
- Emilisa, N., Yudhaputri, E. A., & Dizar, S. (2024). Connections between work-life balance and job insecurity among firefighters in Jakarta, Indonesia. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 112–125.
- Fatimah, S., & Gunawan, B. (2023). Work-life balance and employee retention in the millennial generation: A study in Indonesian tech companies. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 12(1), 22–33.
- Garg, N., & Singh, P. (2020). Work-life balance and job satisfaction: A moderated mediation model of psychological detachment and work-family conflict. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 822–838.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gratiana, M., Tallo, Y., Noach, R. M., Tallo, A. J., & Ruben, S. A. (2024). Pengaruh person-organization fit dan person-job fit terhadap komitmen organisasi tenaga honorer pemda provinsi NTT. *JURNAL SWABUMI*, 12(2), 123–135.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261–282.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Harefa, C. E., & Dirbawanto, N. D. (2024). The influence of person-job fit and person organization fit on organizational commitment. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3), 887–898.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), 6622.
- Hendrawan, K., Aminah, H., & Arifin, A. L. (2025). The role of work-life balance in mediating the relationship between job satisfaction and organizational commitment among working students. *Jurnal Ilmiah*, 7(1), 45–59.
- Huyn, Q. L., Woo, B., & ... (2021). Job satisfaction and organizational commitment among Asian American professionals. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 476–493.
- Indriati, P. D. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 18(1), 55–70.
- Jammaers, E., & Williams, J. (2021). Care for the self, overcompensation and bodily crafting: The work–life balance of disabled people. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 119–137.
- 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.
- Kesumayani, L. P., Suryani, N. L., & Wulandari, P. D. (2020). Komitmen organisasi: Tinjauan teori dan pengukuran. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 89–101.
- Kim, S., & Hyun, J. (2021). The mediating effect of job satisfaction in the relationship between person-job fit and turnover intention: A study of hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 301–309.
- Kistiani, A., Suryana, H., Rahayu, A. G., Safitri, U. R., Triatmaja, N. A., Niqrisah, Y., & Pratiwi, D. (2024). The influence of person-job fit, person-organization fit, and organizational support on organizational commitment in educators and educational personnel Boyolali University. *Edunity Journal*, 3(1), 430–442.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.

- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan yang sudah menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). Work-life balance and its impact on job satisfaction and turnover intentions in the financial services sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, a2314.
- Mango, J. S., Aulia, R., & ... (2023). Strategic human resource management in the era of digital transformation: Challenges and opportunities. *Journal of Strategic Management*, 10(2), 88–102.
- Marzuki, M., Sari, D. P., & ... (2022). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada karyawan BUMN. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(1), 34–48.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Musringudin, M. (2021). Pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada kepala SMA Negeri di DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 45–58.
- Nguyen, T. H., Le, A. V., & Tran, M. D. (2024). Factors affecting organizational commitment of Generation Z employees in Vietnam's IT sector. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 31(1), 2–18.
- Noerchoida, R., Wahyuni, S., & ... (2023). Person-job fit dan dampaknya terhadap employee engagement di industri kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(3), 245–259.
- Nugraha, Y. A., & Ramdanyah, A. D. (2022). Peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan person-job fit dengan kinerja pegawai. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 101–112.
- Paparisabet, F., Rafiei, S., & ... (2024). A systematic review of determinants of organizational commitment among healthcare workers. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 1–12.
- Park, B. W., & Kim, Y. J. (2023). A study on the mediating effect of the meaning of work in the effect of person-job fit on job satisfaction in terms of vocational education for the Korean elderly. *Perspektivy Nauki i Obrazovania*, 64(4), 336–348.
- Park, J., & Hai, S. (2024). Person-job fit and career sustainability among Generation Z workers: The moderating role of digital literacy. *Career Development International*, 29(1), 100–118.
- Pelealu, D. R. (2022). The effect of perceived organizational support, psychological well-being, and person-job fit on organizational commitment through organizational citizenship behavior (OCB) as variable intervening in automotive companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81–94.
- Pratiwi, D. A., & Fatoni, M. H. (2023). Analisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 155–170.
- Putra, A. D., Sari, M. P., & ... (2023). The influence of person-job fit and person-organization fit on job satisfaction. *Journal of Applied Management and Business*, 5(1), 77–89.
- Putri, D. A., & Frianto, A. (2023). Work-life balance: Konsep, indikator, dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–60.
- Qurbani, K., & Solihin, S. (2021). Dampak peran ganda (studi dan kerja) terhadap stres akademik dan kinerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(3), 400–410.
- Rahayu, S., Wijaya, A., & ... (2024). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, work-life balance, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kampung Marketindo Berdaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 18(1), 33–47.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Roji, F., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh perceived organizational support, motivasi intrinsik, dan person job-fit terhadap job satisfaction. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 53–62.
- Sabid, N. A., & Fitrianingrum, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 317–335.
- Sari, D. P., Indrawati, R., & ... (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi work-life balance pada tenaga kerja profesional di Indonesia. *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(1), 55–70.
- Savigo, A. F. D., Nurhasanah, S., & Febriani, R. (2023). The influence of work-life balance on job satisfaction with burnout as an intervening variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(03), 238–248.
- Setiyawan, I., Hidayaty, D. E., & ... (2025). The effect of work life balance and burnout on auditor job satisfaction at public accounting firms in South Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 1205–1215.
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. J. (2020). Person–job fit, affective commitment and citizenship behavior of customer-contact employees. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 52, 101912.
- Shibeika, A. (2025). Determinants of job satisfaction: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Psychology*, 25(1), 88–104.
- Sholikah, M., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan swasta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 210–225.
- Simanjuntak, R., Sinaga, S., & ... (2025). Person-job fit dan komitmen organisasi: Peran mediasi kepuasan kerja pada generasi Z. *Jurnal Bisnis Strategi*, 14(1), 77–92.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistianingrum, R., & Mulyana, A. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi: Suatu tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 17(1), 1–20.
- Sutanto, E. M., Kurniawan, A., & ... (2024). The impact of work-life balance on employee performance through employee engagement and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*, 36(2), 150–165.
- Van Woerkom, M., Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2024). Strengths use and proactive personality: A daily diary study on person-job fit and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 151, 103966.
- Viryananta, A., & Prawitowati, S. (2024). Pengaruh person-job fit terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 110–125.
- Wahyuni, S., & Nanda, D. (2022). Kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan karier: Dampaknya terhadap komitmen afektif karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 8(3), 345–358.
- Widodo, S., & Damayanti, N. A. (2020). Pengaruh reward dan personality terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(1), 1–12.
- Wong, K., & Ko, A. (2021). Work-life balance and organizational commitment: The mediating role of psychological well-being. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12216.
- Wulandari, P. D., & Hadi, C. (2021). Work-life balance dan komitmen organisasi: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 8(2), 188–202

- Yazid, M. F., & Husniati, S. (2023). Konsep work-life balance: Antara tuntutan kerja dan kehidupan personal. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 12(1), 33–45.
- Yonuari, L. G., Suwandana, I. G. M., & ... (2024). The mediating role of job satisfaction on the effect of person-job fit on organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(2), 214–224.
- Yusnita, Y., Eka, R., & ... (2022). Komitmen organisasi sebagai prediktor kinerja karyawan: Studi pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen*, 26(2), 300–315.
- Zaki Azzuhri, M., Rahman, A., & ... (2022). The effect of compensation and work motivation on intention to stay with job satisfaction and organizational commitment as intervening variables. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(3), 112–123.
- Zaman, S. I., & Nadeem, R. D. (2023). Work-life balance and psychological well-being: A study of dual-career couples. *Journal of Family Issues*, 44(5), 1320–1342.