

**PERSON JOB FIT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE  
DIMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN JOB INVOLMENT PADA PT.  
TELKOM INDONESIA TBK WILAYAH KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : WELNI FITRHA NURLYA MANDA LBS**  
**NPM : 2005160143**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN  
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6622367 Medan 20238

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 21 Mei 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seferusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : WELNI FITRHA NURLYA MANDA LUBIS  
NPM : 2005160143  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN JOB INVOLMENT PADA PT. TELKOM INDONESIA, Tbk WILAYAH KOTA MEDAN

Dinyatakan : ( A ) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Tim Penguji**

Penguji I

Penguji II

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E, M.Si.)

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E, M.M.)

**Pembimbing**

(Dr. MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.)

**Ujian**

Ketua

Sekretaris

(Assoc Prof. Dr.H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : WELNI FITRHA NURLYA MANDA LUBIS  
NPM : 2005160143  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN JOB INVOLMENT PADA PT. TELKOM INDONESIA, Tbk WILAYAH KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. MUHAMMAD IRFAN NST, S.E., MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN ARTIKEL ILMIAH

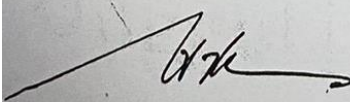
Nama Mahasiswa : WELNI FITRHA NURLYA MANDA LUBIS  
NPM : 2005160143  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Dr. MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.  
Judul Artikel Ilmiah : PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP  
EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI WORK  
LIFE BALANCE DAN JOB INVOLMENT PADA  
PT. TELKOM INDONESIA TBK WILAYAH KOTA  
MEDAN

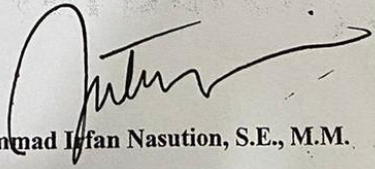
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
	Pendahuluan Sides Series	1/3 24	
	Literatur Review Sides Series dan Kriteria Jurnal	1/3 24	
	Metode, hasil dan pembahasan Sides Series Kriteria	1/3 24	
	Artikel Sides Series terbit di Jurnal Finta Y.	1/3 24	
	Art Sides Series Skripsi	1/3 24	

Diketahui Oleh :  
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2024

Disetujui Oleh :  
Dosen Pembimbing

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

  
Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : WELNI FITRHA NURLYA MANDA LUBIS  
**N.P.M** : 2005160143  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN JOB INVOLMENT PADA PT. TELKOM INDONESIA Tbk WILAYAH KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



WELNI FITRHA NURLYA MANDA LUBIS

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dimediasi Work Life Balance Dan Job Invoment”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

Terima kasih untuk yang teristimewa ayah saya sekaligus cinta pertama saya Abdul Roni Lubis dan Mamak tersayang Junaida yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang yang sangat tulus serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini.

1. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada Pimpinan dan seluruh Pegawai di PT. Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Medan yang telah memberikan izin penelitian di Instansi tersebut.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Kepada abang saya karena selalu siap memberikan arahan-arahan yang baik, serta selalu sigap dalam membantu kebutuhan saya selama kuliah baik bantuan dalam bentuk finansial dan non finansial.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr. Wb.*

Medan, Mei 2024  
Penulis

**Welni Fitrha Nurlya M**  
**NPM. 2005160143**



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>4464</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>4464</b>
<b>PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>4466</b>
A. Hubungan Person Job Fit dan Work Life Balance .....	4466
B. Hubungan Person Job Fit dan Job Involment.....	4466
C. Hubungan Work Life Balance dan Employee Performance.....	4466
D. Hubungan Job Involment dan Employee Performance .....	4467
E. Hubungan Person Job Fit dan Employee Performance.....	4468
F. Hubungan Person Job Fit dan Employee Performance dimediasi Work Life Blance .....	4467
G. Hubungan Person Job Fit dan Job Employee Performance dimediasi Job Involment .....	4468
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>4468</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>4468</b>
A. Analisis Data .....	4469
B. Pengujian Outer Model .....	4469
C. Uji Convergent Validity .....	4469
D. Inner Model.....	4469
E. Hasil Bootsrtapping .....	4470
<b>PEMBAHASAN.....</b>	<b>4470</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>4471</b>
A. Kesimpulan.....	4471
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>4471</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>4477</b>

**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 Nurlya Manda Lubis<sup>1</sup>, Muhammad Irfan Nasution<sup>1</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara<sup>1,2</sup>  
[welnilubis12@gmail.com](mailto:welnilubis12@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammadirfan@umsu.ac.id](mailto:muhammadirfan@umsu.ac.id)<sup>2</sup>

**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 balance 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 involvement, pengaruh work life balance dan employee performance, pengaruh job involvement dan employee performance. Pengaruh person job fit dan employee performance. Pengaruh person job fit dan employee performance dimediasi work life balance. Pengaruh person job fit dan employee performance dimediasi job involvement. 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 involvement adalah berpengaruh signifikan. Work life balance dan employee performance adalah berpengaruh positif dan signifikan. Job involvement 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 balance adalah tidak berpengaruh atau tidak memediasi. Sedangkan person job fit dan employee performance dimediasi job involvement 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 involvement 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) mengungkapkan 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 dirisakan 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).

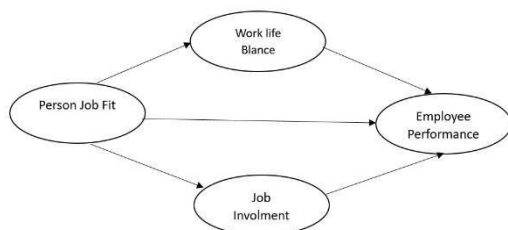
*H 6 : mengoreksi hubungan Person Job Fit dan Employee Performance dimediasi Work life Blance*

**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%
<b>umur</b>	38-47	3	3%
	48-57	2	2%



<b>jenis kelamin</b>	laki - laki	38	38%
	perempuan	62	62%
	SMA Sederajat	15	15%
	D3	8	8%
	D4	1	1%
<b>pendidikan</b>	S1	75	75%
	S2	1	1%
	S3	0	0%
	5 - 10 tahun	91	91%
	10 - 15 tahun	3	3%
<b>masa kerja</b>	15 - 20 tahun	4	4%
	25 - 30 tahun	0	0%
	> 30 tahun	2	2%
<b>status pernikahan</b>	Menikah	24	24%
	Cerai	0	0%
<b>status pernikahan</b>	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 jobfitl, -employe performancell, telah memenuhi nilai  $f CR > 0,7$ .

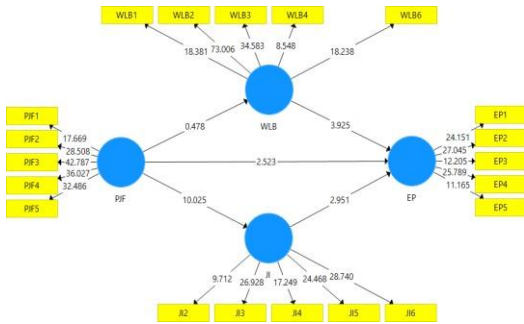
Tabel 2 menunjukkan nilai pembebanan luar untuk masing-masing mempunyai nilai pembebanan luar  $> 0,6$ ; nilai AVE yang baik wajib mempunyai nilai lebih besar dari 0,50. Nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,6. Variabel penelitian mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hal ini didukung dengan nilai 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
Employee Performance	EP1	0.849			
	EP2	0.880			
	EP3	0.836	0.887	0.894	0.692
	EP4	0.864			
	EP5	0.719			
Job Involment	JI2	0.713			
	JI3	0.850			
	JI4	0.857	0.883	0.903	0.680
	JI5	0.848			
	JI6	0.844			
	JIF1	0.849			
Person Job Fit	PJF2	0.906			
	PJF3	0.918	0.939	0.941	0.805
	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			
	WLB6	0.852			

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



Gambar 2. Model sturktural

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 (OSTDEV)	P Values	Keterangan
J1 -> EP	0.320	0.326	0.109	2.951	0.003	Didukung
PIF -> EP	0.359	0.342	0.142	2.523	0.012	Didukung
PIF -> J1	0.672	0.675	0.067	10.025	0.000	Didukung
PIF -> 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
PIF -> J1 -> EP	0.213	0.221	0.081	2.653	0.008	Didukung
PIF -> 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) mengungkapkkan 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) mengungkapkkan 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) mengungkapkkan 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 penelitian 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-Salinero, 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](http://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., & Nurmaisayah, 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  
QK1IMNngbbjuB0jyIE
- 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>

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Welni Fitrha Nurlya Manda Lubis  
NPM : 2005160143  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis (Manajemen)  
Judul : Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dimediasi Work Life Balance Dan Job Involment Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Wilayah Telkom Medan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 08 Desember 2023

Pembuat Pernyataan



**Welni Fitrha Nurlya Manda**

NB:

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul
- Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi