
Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KOMITMEN NORMATIF, *PERSON JOB FIT* DAN *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAVA' BISTRO AND COFFEE PEKALONGAN

Tiara Dwi Rahmawati¹ Wenti Ayu Sunarjo² Ahmad Syaiful Affa³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Tiaragendut12@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: <i>Received: 3 November 2025</i> <i>Received in revised form: 11 Desember 2025</i> <i>Accepted: 31 Januari 2026</i> Keywords: Normative Commitment, Person-Job Fit, Work-Life Balance, Employee Performance	<i>This study aims to analyze the influence of Normative Commitment, Person-Job Fit, and Work-Life Balance on Employee Performance. The research is motivated by the fluctuating performance of employees in the culinary service sector, particularly at Cava Bistro and Coffee Pekalongan, which is suspected to be influenced by low employee loyalty, role misalignment, and poor work-life balance. The research employs a quantitative explanatory approach using a census method, involving 40 employees as both the population and sample. Primary data were collected through closed-ended questionnaires, and the analysis was conducted using multiple linear regression. Classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), along with validity and reliability tests, were performed using SPSS version 26 to ensure the robustness of the instruments and models. The results indicate that all three independent variables—Normative Commitment, Person-Job Fit, and Work-Life Balance—have a positive and significant effect on Employee Performance. This suggests that employees with strong moral loyalty, suitable job alignment, and a balanced work-life condition tend to demonstrate higher job performance. This study offers novelty by combining three psychological and structural variables simultaneously in the context of a local coffee shop (MSME sector), which remains underexplored in academic research. The emphasis on normative commitment as a form of moral loyalty and the holistic approach to human resource management provide meaningful contributions to human-centered organizational strategies.</i>

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di sektor jasa, khususnya industri kuliner, menghadapi tantangan yang cukup kompleks dalam mempertahankan kinerja karyawan. Kinerja merupakan aspek krusial yang tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga menentukan keberlangsungan dan daya saing usaha. Salah satu permasalahan umum yang dihadapi oleh bisnis skala kecil dan menengah seperti coffee shop adalah fluktuasi kinerja karyawan akibat rendahnya loyalitas, ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaan, serta tekanan kerja yang berdampak pada keseimbangan kehidupan pribadi. Hal ini terjadi pula di Cava Bistro and Coffee Pekalongan, di mana ditemukan indikasi penurunan performa kerja yang diduga terkait dengan faktor-faktor tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Penelitian Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa faktor individual seperti kepribadian, nilai, dan komitmen berperan besar dalam membentuk perilaku kerja. Salah satu bentuk komitmen yang menarik untuk diteliti adalah komitmen normatif, yaitu dorongan moral seorang karyawan untuk tetap berkontribusi karena rasa tanggung jawab terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990)(Firdias, 2020). Di samping itu, person-job fit atau kecocokan antara individu dengan pekerjaannya diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Hidayat, 2023). Faktor lain yang semakin relevan dalam konteks kerja modern adalah *work-life balance*, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres kerja dan menurunnya performa (Arifin & Muharto, 2022).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengungkap pengaruh positif antara komitmen karyawan, person-job fit, dan *work-life balance* terhadap kinerja (Amalia Yunia Rahmawati, 2020) (Kartika & Widiastuti, 2024) (Anggraini & Chusairi, 2022). Namun, sebagian besar dilakukan pada sektor formal seperti pendidikan, perbankan, dan perusahaan skala besar. Belum banyak penelitian yang secara simultan menguji ketiga variabel tersebut dalam konteks usaha mikro kecil menengah (UMKM) khususnya di bidang jasa kuliner. Hal ini menciptakan celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi dengan pendekatan kontekstual yang lebih spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen normatif, person-job fit, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Cava Bistro and Coffee Pekalongan. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia berbasis sektor UMKM serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan SDM yang lebih manusiawi dan produktif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Misalnya, kinerja dapat berupa standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah disepakati bersama (Suparyanto dan Rosad, 2015).

Komitmen Normatif (X1)

Komitmen normatif menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen normatif memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi cenderung

bekerja keras dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Tabara, 2024).

Menurut Hidayat (2023) menyatakan mereka yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi bagian dari organisasi karena mereka merasa dihargai dan diuntungkan, hal ini disebabkan oleh berbagai hal, termasuk oleh berbagai hal, termasuk keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan, tanggung jawab untuk tetap tinggal. Sejalan dengan penelitian lain Menurut Nuryani Desy (2023) mengatakan bahwa keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Orang tinggal di perusahaan karena mereka merasa harus setia. Pekerja yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*).

H1 : Komitmen Normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Person job fit (X2)

Menurut penelitian Sayuga (2024) kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh variabel *Person job fit*, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *Person job fit* memiliki pengaruh yang signifikan, dengan *indicator demand-abilities fit* yang paling berpengaruh. Studi ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan kinerja secara keseluruhan meningkat ketika kemampuan seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Hasil menunjukkan bahwa ketika orang merasa cocok dengan pekerjaan mereka, mereka melakukan lebih baik ditempat kerja, yang menyebabkan mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berdedikasi kepada perusahaan atau organisasi (Hidayat et al., 2023).

Adapun penelitian menurut Saifuddin (2022) kinerja karyawan akan meningkat ketika kepribadian karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal ini terjadi ketika karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa arti pekerjaan mereka dan memiliki kesempatan untuk berkembang di dunia kerja.

H2 : *Person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Worklife Balance (X3)

Menurut penelitian Ummah (2019) menunjukkan bahwa *work life balance* meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Menurut analisis regresi, lebih banyak *Worklife Balance* berhubungan dengan produktifitas dan efisiensi kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Arifin (2022) *Worklife Balance* adalah cara bagi pekerja untuk menjalani gaya hidup sehat dan bermanfaat, yang dapat berdampak positif pada tingkat kinerja mereka.

Menurut Hasugian (2023) karyawan yang mampu mengatur waktunya secara seimbang, artinya mereka dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tanpa membebani keduanya, memiliki efek positif pada kinerja mereka. Kesadaran karyawan tentang cara mencapai keseimbangan ini juga berkontribusi pada penerapan peraturan dan kebijakan yang adil bagi karyawan.

H3 : *Worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dan bersifat eksplanatori, yang bertujuan untuk memahami sejauh mana hubungan antara komitmen normatif, person-job fit, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional di Cava Bistro and Coffee Pekalongan. Karena jumlah karyawan relatif terbatas, yakni sebanyak 40 orang, seluruh populasi dijadikan sampel melalui metode sensus. Dengan demikian, setiap individu dalam organisasi memiliki kesempatan yang sama untuk menyuarakan pengalaman dan pandangannya melalui instrumen yang disiapkan.

Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung pada tanggal 10 Januari 2025 pukul 15.00 WIB. Waktu tersebut dipilih dengan pertimbangan agar tidak mengganggu aktivitas kerja utama para karyawan. Peneliti hadir secara langsung untuk membagikan kuesioner dan menjelaskan tujuan serta manfaat dari penelitian ini. Responden diberikan ruang untuk menjawab secara jujur, dan dijamin kerahasiaan seluruh data yang mereka berikan. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert lima poin, yang dirancang berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian.

Sebelum analisis utama dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, dan mampu memberikan hasil yang konsisten. Uji asumsi klasik juga dilaksanakan, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, agar model regresi yang dibangun dapat diinterpretasikan secara tepat. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan software SPSS versi 26, yang memungkinkan peneliti untuk mengolah data secara akurat dan efisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda yang menjelaskan adanya pengembangan dari model regresi analisis linier sederhana. Bilamana pada model regresi linier sederhana didapati adanya satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan pada regresi linier berganda meliputi lebih daripada satu variabel bebas dan variabel terikat.

Rumusnya yakni : (Mardiatmoko, 2020)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komitmen Normatif

X₂ = *Person job Fit*

X₃ = *Worklife Balance*

β₁ = Koefisien regresi variabel Komitmen Normatif

β₂ = Koefisien regresi variabel *Person job Fit*

β₃ = Koefisien regresi variabel *Worklife Balance*

α = Konstanta (Nilai Y apabila X = 0)

e = Error.

Hasil uji linier berganda pada variabel komitmen *normative*, *person job fit* dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel tersebut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.229	7.437		2.451	.019
	KOMITMEN NORMATIF	.336	.158	.296	2.135	.040
	PERSON JOB FIT	.392	.148	.339	2.649	.012
	WORKLIFE BALANCE	.417	.202	.289	2.067	.046

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 1. dapat menunjukkan bahwa uji regresi linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini dapat hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18,229 + 0,336 X_1 + 0,392 X_2 + 0,417 X_3 + e$$

Dari hasil analisis persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 18,22 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel komitmen normatif, *person job fit* dan *work life balance* (nilai X_1 , X_2 dan X_3 adalah 0) maka kinerja karyawan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi Komitmen Normatif bernilai positif 0,336, artinya jika variabel komitmen normatif lebih baik dengan asumsi variabel *person jobfit* dan *work life balance* tetap, maka kinerja karyawan P pekerjaan di Cava Bistro and Coffee Pekalongan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi *person jobfit* bernilai positif 0,392, artinya jika variabel *person jobfit* lebih baik dengan asumsi variabel komitmen normatif dan *worklife balance* tetap, maka kinerja karyawan pekerjaan di Cava Bistro and Coffee Pekalongan meningkat.

Nilai koefisien regresi *worklife balance* bernilai positif 0,417, artinya jika variabel *worklife balance* lebih baik dengan asumsi variabel komitmen normatif dan *person jobfit* tetap, maka kinerja karyawan pekerjaan di Cava Bistro and Coffee Pekalongan meningkat.

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y). untuk melihat pengaruh variabel mana yang lebih besar atau dominan dapat dilihat dari hasil uji statistic dapat dilihat pada coefficient di output hasil SPSS. Variabel bebas dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat jika table coefficient memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Berikut adalah hasil hipotesis uji t pada variabel komitmen normative, person job fit dan worklife balance terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Hipotesis Uji t (Test)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.229	7.437		2.451	.019
1 X1	.336	.158	.296	2.135	.040
X2	.392	.148	.339	2.649	.012
X3	.417	.202	.289	2.067	.046

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat menunjukan bahwa hasil pengujian parsial masing-masing variabel sebagai berikut :

1. H1 : komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan atau H1 diterima.

Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar tingkat signifikan sebesar 0,040, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05, atau nilai nilai t-hitung sebesar 2,135 dengan ttabel df = 36 diperoleh t-tabel 1,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cava Bistro and Coffee Pekalongan.

2. H2 : *person jobfit* berpengaruh positif dan signifikan atau H2 diterima.

Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar tingkat signifikan sebesar 0,012, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05, atau nilai nilai t-hitung sebesar 2,649 dengan ttabel df = 36 diperoleh t-tabel 1,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *person jobfit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cava Bistro and Coffee Pekalongan.

3. H3 : *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan atau H3 diterima.

Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar tingkat signifikan sebesar 0,046, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05, atau nilai nilai t-hitung sebesar 2,067 dengan ttabel df = 36 diperoleh t-tabel 1,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cava Bistro and Coffee Pekalongan.

Pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan cava bistro and coffee

Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar tingkat signifikan sebesar 0,040, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05, atau nilai nilai t-hitung sebesar 2,135 dengan ttabel df = 36 diperoleh t-tabel 1,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cava Bistro and Coffee Pekalongan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Firdias, 2020), (Nuryani Desy, Nawawi Effendi, 2023) (Herlina et al., 2023) yang menunjukan hasil bahwa

komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen normatif di Cava tidak muncul begitu saja, melainkan hasil dari strategi manajemen SDM yang berhasil menciptakan iklim kerja yang positif dan penuh penghargaan. Dari hasil tersebut Cava Bistro and Coffee secara tidak langsung membentuk dan memperkuat komitmen normatif ini melalui budaya kerja yang inklusif dan suportif, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Karyawan diberikan ruang untuk berkembang, dihargai atas hasil kerja mereka, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan bersama. System ini menciptakan hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan, yang secara emosional mendorong karyawan untuk tetap berkontribusi secara maksimal. Pendekatan ini sejalan dengan A Theory of Performance and Development yang dikemukakan oleh Atkinson dan Winston (1974). Teori ini menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Waktu yang dihabiskan pada pekerjaan (*time spent at work*)

Karyawan cava secara aktif terlibat dalam aktivitas operasional harian dengan tingkat kehadiran dan partisipasi tinggi, karena mereka memiliki tanggung jawab moral terhadap keberlangsungan bisnis.

2. Sifat tugas (*nature of the task*)

Cava merancang tugas dan tanggung jawab dengan jelas, serta memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan fungsinya, yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap pekerjaan.

3. Faktor pribadi yang terbentuk dari lingkungan formatif

Cava menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan maupun suasana kerja. Sehingga membentuk nilai, motivasi dan persepsi karyawan yang kuat terhadap pentingnya kontribusi pribadi bagi kesuksesan perusahaan.

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Person job fit (P-J Fit) sebagai kesesuaian antara karakteristik individu dengan spesifikasi pekerjaan yang mereka lakukan, menurut Khoerunnisa (2018). Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar tingkat signifikan sebesar 0,012, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05, atau nilai nilai t-hitung sebesar 2,649 dengan ttabel $df = 36$ diperoleh t-tabel 1,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cava Bistro and Coffee Pekalongan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *person jobfit* berpengaruh positif dan signifikan atau H2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Hidayat et al., 2023), (Saifuddin, 2022), yang menunjukkan hasil bahwa *person jobfit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil tersebut Cava Bistro and Coffee secara nyata mendukung konsep person job fit melalui beberapa strategi dan praktik manajemen yang konsisten diterapkan. Salah satu contohnya adalah dalam proses rekrutmen, di mana manajemen tidak hanya menilai calon karyawan dari pengalaman kerja, tetapi juga dari karakter, gaya komunikasi, dan antusiasme terhadap dunia kuliner. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut benar-benar cocok dengan budaya kerja dan kebutuhan posisi tertentu.

Cava Bistro and Coffee mendukung person job fit dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan minatnya. Misalnya, karyawan yang memiliki kemampuan

komunikasi yang baik cenderung ditempatkan di bagian kasir atau waiters, sementara mereka yang cekatan dan teliti lebih banyak ditugaskan di bagian bar atau dapur. Selain itu, proses rekrutmen dan pelatihan karyawan yang dilakukan secara selektif dan bertahap juga memperkuat kecocokan antara individu dengan peran yang mereka emban.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip yang dikemukakan oleh Atkinson dan Winston dalam *A Theory of Performance and Development* (1974). Teori ini menyatakan bahwa kinerja optimal akan muncul ketika ada keseimbangan antara waktu kerja, sifat tugas, dan kondisi pribadi karyawan yang terbentuk dari pengalaman dan pembelajaran sebelumnya.

Oleh karena itu, Cava Bistro and Coffee secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung person job fit bukan hanya dalam proses penempatan kerja, tetapi juga dalam proses pembinaan dan pengembangan karyawan. Kesesuaian ini tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan

(Timbuleng *et al.*, 2023) menyatakan sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka serta tidak adanya konflik di antara keduanya dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar tingkat signifikan sebesar 0,046, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05, atau nilai nilai t-hitung sebesar 2,067 dengan ttabel df = 36 diperoleh t-tabel 1,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cava Bistro and Coffee Pekalongan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan atau H3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Lukmiati *et al.*, 2020), (Arifin & Muharto, 2022), (Hasugian *et al.*, 2023) yang menunjukkan hasil bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cava Bistro and Coffee. Hal ini menandakan bahwa ketika karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka cenderung lebih fokus, lebih sedikit mengalami stres, dan memiliki energi serta motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal.

Cava Bistro and Coffee menunjukkan komitmennya dalam mendukung *work-life balance* melalui berbagai kebijakan dan pendekatan yang manusiawi terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu contohnya adalah penerapan sistem shift kerja yang fleksibel dan terjadwal secara adil, sehingga karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup dan dapat menyesuaikan waktu untuk keperluan pribadi atau keluarga. Shift malam dan akhir pekan diatur dengan sistem rolling agar tidak hanya dibebankan pada individu tertentu.

Selain itu, Cava juga memberikan hari libur yang terencana, bahkan untuk posisi operasional seperti barista dan kitchen staff yang seringkali di industri lain mengalami jadwal yang padat dan kurang fleksibel. Kebijakan ini memungkinkan karyawan memiliki waktu berkualitas untuk keluarga, istirahat, ataupun aktivitas personal lainnya.

Tak hanya dari sisi waktu, Cava juga menciptakan lingkungan kerja yang suportif secara psikologis. Hubungan antar tim yang erat, komunikasi dua arah dengan atasan, dan budaya saling peduli menciptakan suasana kerja yang sehat secara emosional. Ketika terjadi masalah pribadi, manajemen memberikan kelonggaran dan dukungan alih-alih tekanan. Ini membantu mengurangi beban mental karyawan yang bisa mengganggu performa kerja mereka.

Pendekatan ini selaras dengan konsep dalam A Theory of Performance and Development (Atkinson & Winston, 1974), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh interaksi antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja, sifat tugas, dan kondisi pribadi yang dibentuk dari pengalaman serta dukungan lingkungan. Cava Bistro and Coffee tidak hanya fokus pada target kerja semata, melainkan juga membangun sistem kerja yang mempertimbangkan kondisi manusiawi dari karyawan. Hal ini mencerminkan pendekatan manajemen modern yang memahami bahwa kinerja terbaik hanya akan muncul jika individu merasa seimbang secara fisik, mental, dan sosial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjawab pada masalah penelitian dan tujuan penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. General Review

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif, person-job fit, dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cava Bistro and Coffee Pekalongan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab moral terhadap perusahaan, merasa cocok dengan pekerjaan yang dijalani, serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek psikologis, struktural, dan kesejahteraan pribadi karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja, khususnya dalam konteks usaha kuliner skala menengah.

2. Implication

Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen normatif, kecocokan individu dengan pekerjaan (person-job fit), dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang faktor-faktor psikologis dan struktural yang berpengaruh terhadap kinerja, khususnya dalam konteks usaha kecil dan menengah (UMKM) di sektor jasa. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen Cava Bistro and Coffee dan pelaku usaha sejenis untuk lebih memperhatikan aspek loyalitas moral karyawan, proses penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi, serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup. Pendekatan manajemen yang humanis dan kontekstual terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara nyata.

3. Future Research

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek yang hanya mencakup satu perusahaan skala UMKM di sektor kuliner, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah responden dengan melibatkan berbagai jenis usaha atau sektor industri lain guna memperoleh hasil yang lebih representatif. Selain itu, pengembangan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau iklim organisasi juga dapat dijadikan fokus untuk melihat pengaruh yang lebih luas terhadap kinerja karyawan. Metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam secara kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *moivasi karyawan*. July, 1–23.
- Anggraini, D. P., & Chusairi, A. (2022). The Effect of Academic Self-Efficacy and Student Engagement on Student Academic Burnout in Online Learning. *Journal Of Community Mental Health And Public Policy*, 4(2), 79–94.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Firdias, A. R. (2020). Pengukuran Kinerja Karyawan dari Komitmen Normatif dan Motivasi Kerja (Studi Pada Bagian Kantor PT. Kerta Rajasa Raya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 8(1), 464–471. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31964>
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Herlina, A., Agung, S., & Kusumah, A. (2023). Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Dramaga, Bogor. *Manager*, 4(4), 2298–2312.
- Hidayat, P. N. S., Siddiq, D. M., Sulistiyowati, L. H., & Ruswandi, Y. M. (2023). Peran Komitmen Normatif Dan Person-Job Fit Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 2086–1974.
- Kairupan, D. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Kartika, R. D., & Widiastuti, N. K. (2024). *Influence of Workload and Normative Commitment on Employee Performance*. 5(2), 914–928.
- Khoerunnisa, A. I. (2018). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng (Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan)*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nuryani Desy, Nawawi Effendi, S. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeridi Kecamatan Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 3597–3611. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/10233/4761>
- Saifuddin, S. (2022). Pengaruh Person Job Fit (P-J FIT) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Baitul Mall Hidayatullah. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 114–118. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.151>
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 145–163. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Suparyanto dan Rosad. (2015). Kajian Teoritis. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Tabara, R. (2024). *Komitmen Normatif Dan Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Efikasi Diri*. 9(1), 10–17.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban

Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>

Ummah, M. S. (2019). No Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.