

INVESTIGASI PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP *MEANINGFUL WORK* PEGAWAI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Syaiful Bakhri

Institut Bakti Nusantara
syaifulpoles@gmail.com

Abstract. Many factors can lead to the emergence of a view of the work being done, one of which is the suitability between people and the environment in which they work. The purpose of this paper is to determine the effect of Person-Organization Fit (P-O Fit) on meaningful work. This study uses simple regression to analyze 25 employees who work in a private university in East Lampung Regency, Indonesia. The results showed that person-organization fit (P-O Fit) had a positive and significant effect on meaningful work.

Keyword: *person-organization fit, meaningful work, simple regression.*

Abstraksi. Banyak faktor yang bisa menyebabkan munculnya pandangan terhadap kerja yang dilakukan, salah satu di antaranya adalah adanya kesesuaian antara orang dan lingkungan tempatnya bekerja. Tujuan dari paper ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap *meaningful work*. Penelitian ini menggunakan regresi sederhana untuk menganalisis 25 pegawai yang bekerja di sebuah perguruan tinggi swasta di Kabupaten Lampung Timur, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian orang-organisasi (*P-O Fit*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja bermakna (*meaningful work*).

Kata kunci: *person-organization fit, meaningful work, regresi sederhana.*

PENDAHULUAN

Adalah suatu fakta bahwa kesesuaian antara orang dan lingkungan tempat seseorang bekerja mempengaruhi sikap dan perilaku (Khaola and Sebotsa 2015). Kesesuaian diidentifikasi dengan membandingkan aspek-aspek internal orang tersebut, seperti nilai-nilai, kepribadian, tujuan, dan kemampuan untuk elemen-elemen yang relevan secara konseptual dari lingkungan eksternal, seperti nilai-nilai organisasi atau penyelia, kepribadian, tujuan, dan tuntutan pekerjaan (Kristof-Brown, Zimmerman et al. 2005, Oh, Guay et al. 2014). Mengacu pada hal tersebut, maka mempertimbangkan kesesuaian orang dengan organisasi

merupakan subjek yang menarik untuk dijadikan suatu kajian. Dalam konteks ini, *P-O Fit* adalah fenomena yang memiliki dampak besar pada kinerja individu dan pada akhirnya keberhasilan organisasi (Saleem, Adnan et al. 2011)

Bowen, Ledford et al. (1991) dan Kristof (1996) berpendapat bahwa *P-O Fit* adalah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen yang diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat. Hal ini penting mengingat anggota yang memiliki kesamaan nilai dengan organisasinya akan menjadikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan.

Penelitian-penelitian tentang *P-O Fit* telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan bagi perusahaan (Chatman 1991, O'Reilly, Chatman et al. 1991, Kristof 1996).

Meskipun penelitian tentang *P-O Fit* yang dihubungkan dengan luaran individual dan organisasi telah banyak dilakukan, namun studi empiris yang menghubungkan *P-O Fit* dan *meaningful work* masih jarang ditemukan. Sejauh pengetahuan penulis, kami menemukan baru satu literatur empiris yang menulis tentang keduanya. Studi yang dilakukan oleh (Wingerden, Berger et al. 2018) mendapati bahwa *for person-organization value fit* memiliki peranan penting *in the on-going pursuit of meaningful work and well-being at work*. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki peranan penting untuk mencari tahu lebih jauh hubungan antara *P-O Fit* dan *meaningful work* terutama dalam konteks organisasi di Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Meaningful work

Dalam lingkungan pekerjaan, individu memiliki bermacam-macam karakteristik yang mempengaruhi cara kerja atau hasil kerja yang dilakukan. Salah satu karakteristik individu yang merupakan perspektif pribadi dalam lingkungan pekerjaan adalah kerja bermakna. Menurut Hackman and Oldham (1975) kerja bermakna adalah *the degree to which the employee experiences the job as one which is generally meaningful, valuable, and*

worthwhile. Sementara menurut (Rosso, Dekas et al. 2010) kerja bermakna adalah *The significance of work to people (meaning); both have significance and are positive in valence (meaningfulness)*. Berdasarkan pengertian yang tersebut dapat disimpulkan bahwa kerja bermakna merupakan jumlah kesejahteraan dan hasil bernilai atau berharga individu yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Steger (2012) ada tiga aspek dalam *meaningful work*, yaitu:

- 1) *Positive meaning*, terkait dengan pemaknaan positif yang mendorong individu untuk berusaha berpikir positif dan berperilaku positif dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) *Meaning making through work*, terkait dengan menjadikan individu lebih mendalami arti pekerjaannya sehingga hal tersebut mampu mempengaruhi arti dalam makna kehidupannya secara lebih luas.
- 3) *Greater good motivation*, terkait dengan mengembangkan motivasi yang terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain.

Penggambaran yang lebih jelas tentang *meaningful work* digambarkan oleh (Chalofsky 2003). Menurutnya, konsep kebermaknaan kerja merujuk pada tiga bagian yang saling terkait. Pertama, sudut pandang pada diri yaitu untuk mencapai kebermaknaan kerja bergantung pada pandangan karyawan pada pekerjaan tersebut. Kedua, sudut pandang pada pekerjaan itu sendiri. Ketiga, sudut pandang keseimbangan, *meaningful work* merupakan suatu kondisi tempat kerja yang

mampu menjamin pencerahan antara kompetensi individu, nilai, dan tujuan dari pekerjaan.

Person-organization fit

Konsep *P-O Fit* berhubungan dengan kesesuaian antara nilai pribadi karyawan dan nilai-nilai organisasi, sesuai dengan persepsi karyawan (Farooquia and Nagendra 2014). Menurut Netemeyer, Boles et al. (1997), *P-O Fit* secara luas diartikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Sedangkan menurut Cable and DeRue (2002) *P-O Fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Beberapa peneliti telah melakukan studi tentang *P-O Fit* yang dihubungkan dengan *outcome* individu maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne (2004) menunjukkan bahwa *P-O Fit* adalah elemen kunci dalam tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan dan juga pada tingkat komitmen organisasinya apakah diukur dengan tingkat instrumen atau tingkat *turnover*. Penelitian lainnya juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara *P-O Fit* dengan kinerja (Farooquia and Nagendra 2014, Risman, Erickson et al. 2016), perilaku bekerja inovatif (Afsar, Badir et al. 2015), perilaku kewarganegaraan/OCB (Vilela, González et al. 2008) dan komitmen organisasi (Bowen, Jr. et al. 1991, Kristof 1996).

Sama halnya dengan penelitian lainnya yang melahirkan *outcome* positif baik bagi individu maupun organisasi, *P-O Fit* ditengarai mampu memunculkan *meaningful work* karena kesesuaian pekerja terhadap organisasinya akan

mendorong keinginan individu bekerja secara maksimal dengan landasan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya akan menghasilkan sesuatu yang berharga. Menurut Yu (2013) *P-O Fit* merupakan sebuah konsep yang telah terbukti berkontribusi terhadap kebermaknaan mengacu pada identitas kolektif yang terdapat di dalamnya. Pendapat ini senada dengan yang disampaikan oleh (Seibert, Wang et al. 2011) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang bermakna memang tergantung pada hubungan pribadi antara karyawan dan pekerjaannya. Berdasarkan logika yang kuat tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: *P-O Fit* berpengaruh positif terhadap *meaningful work*

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di sebuah Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kabupaten Lampung Timur – Indonesia. Penelitian ini menggunakan survey sensus sehingga sampel yang diambil berasal dari seluruh karyawan yang ada. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 25 paket kuesioner. Setelah dilakukan penyeleksian, seluruh kuesioner dinyatakan layak dianalisis. Dari 25 responden, 45% adalah laki-laki dan 55% adalah perempuan. Sebagai tambahan, responden secara umum didominasi oleh usia 30-50 tahun (35%) dan jabatan dosen (56%).

Total kuesioner terdiri dari 15 item pertanyaan. Seluruh item pertanyaan menggunakan 5-point skala likert terdiri dari 1 = Sangat tidak setuju and 5 = sangat setuju. *P-O Fit* diukur dengan menggunakan 8 item pertanyaan yang dibuat oleh Netemeyer (1997). *Meaningful work* diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang dibuat oleh Steger (2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah dikumpulkan lalu dianalisis dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16 dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument terlebih dahulu. Untuk langkah awal, kami menguji validitas instrument. Adapun datanya dapat ditampilkan sebagai berikut:

Table 1.
Instrumen Validitas Person-Organization Fit

Item	Correlation value	R. critical	Probability	Remark
Item 1	0.878	>0.632	<0.05	Valid
Item 2	0.922	>0.632	<0.05	Valid
Item 3	0.818	>0.632	<0.05	Valid
Item 4	0.865	>0.632	<0.05	Valid
Item 5	0.976	>0.632	<0.05	Valid
Item 6	0.863	>0.632	<0.05	Valid
Item 7	0.900	>0.632	<0.05	Valid
Item 8	0.894	>0.632	<0.05	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Table 2.
Instrumen Validitas Meaningful Work

Item	Correlation value	R. critical	Probability	Remark
Item 1	0.768	>0.632	<0.05	Valid
Item 2	0.894	>0.632	<0.05	Valid
Item 3	0.848	>0.632	<0.05	Valid
Item 4	0.801	>0.632	<0.05	Valid
Item 5	0.883	>0.632	<0.05	Valid
Item 6	0.883	>0.632	<0.05	Valid
Item 7	0.658	>0.632	<0.05	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan table di atas tampak bahwa baik instrument P-O Fit maupun meaningful work keduanya valid dan layak untuk digunakan sebagai kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap kedua instrument yang hasilnya dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3.
Instrumen Reliabilitas Person-Organization Fit

Cronbach's Alpha	R. critical	Remark
0.955	>0.632	Reliable

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.
Instrumen Reliabilitas Meaningful Work

Cronbach's Alpha	R. critical	Remark
0.894	>0.632	Reliable

Berdasarkan table di atas tampak bahwa baik instrument P-O Fit maupun *meaningful work* keduanya reliabel.

Langkah selanjutnya adalah menemukan dampak dari P-O Fit terhadap meaningful work dengan menggunakan regresi linear sederhana seperti yang ditunjukkan pada hasil berikut ini:

Variable	R ²	Adjusted R ²	t statistics	p-value
P-O Fit	0.373	0.346	3.702**	0.001

** Significant on level 5 % (2.069)

Berdasarkan data statistik di atas menunjukkan bahwa P-O Fit memiliki pengaruh positif terhadap meaningful work pada taraf signifikansi 5% dimana nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t table ($3.702 > 2.069$).

Dari table di atas juga terlihat bahwa nilai R² adalah sebesar 0.373 yang berarti bahwa P-O Fit mempengaruhi meaningful work sebesar 37,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Penemuan ini mendukung terhadap hipotesis yang diajukan. P-O fit membuat karyawan memiliki makna dalam pekerjaan mereka.

Adanya kesesuaian nilai antara orang dan organisasi akan membuat karyawan bekerja karena panggilan bukan hanya sekedar kewajiban. Ketika karyawan memiliki makna yang positif pada

pekerjaannya maka ia akan memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya dan merasa nyaman dalam pekerjaan tersebut. Individu yang merasa ada kesesuaian antara nilai-nilai yang dianut dirinya dan organisasi dimana dia bekerja akan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik tanpa mengkhawatirkan risiko-risiko yang terjadi disekitarnya, sehingga kinerja yang diberikan untuk organisasi dapat optimal (Kawuryan 2017).

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain yaitu: Pertama, jumlah sampel yang relatif sedikit dan objek penelitian yang hanya diperoleh dari satu perguruan tinggi sehingga belum dapat memberikan gambaran yang lebih jelas atau dengan kata lain generalisasinya sangat terbatas. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dan memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan PTS lainnya. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan 2 (dua) variabel saja yakni P-O Fit dan meaningful work. Penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel lainnya yang mempengaruhi sikap kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menemukan dan mempertegas secara empiris adanya pengaruh positif P-O Fit terhadap meaningful work. Hasil dari penelitian ini juga bisa menjadi dasar bagi dasar teori di bidang person-environment fit. Satu hal penting yang juga diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa P-O Fit memiliki dampak yang signifikan terhadap cara karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan dengan melihat kesamaan nilai, kesamaan tujuan, dan kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan dukungan yang terdapat di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan temuan yang didapat, organisasi seharusnya berusaha menggali nilai-nilai organisasi yang memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai individu sehingga membuat anggota organisasi memiliki perasaan dihargai atas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., et al. (2015). "Person–Job Fit, Person–Organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Innovation Trust." Journal of High Technology Management Research **26**: 105-116.
- Bowen, D. E., et al. (1991). "Hiring for the Organization, Not the Job." Journal of Management **5**(4): 35-51.
- Cable, D. M. and D. S. DeRue (2002). "The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions." Journal of Applied Psychology **87**(5): 875-884.
- Chalofsky, N. (2003). "An Emerging Construct for Meaningful Work." Human Resource Development International **6**(1): 69-83.
- Chatman, J. A. (1991). "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms." Administrative Science Quarterly **36**(3): 459-484.
- Farooquia, S. and A. Nagendra (2014). "The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees." Procedia Economics and Finance **11**: 122 - 129.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham (1975). "Development of Job Diagnostic Survey." Journal of Applied Psychology **60**(2): 159-170.
- Kawuryan, D. (2017). Hubungan Meaningful Work dengan Kinerja pada Karyawan Pemadam Kebakaran Wilayah Malang Raya dan Kota Batu. Psychology Department. Malang - Indonesia, Universitas Muhammadiyah Malang. **Bachelor Degree**.
- Khaola, P. P. and T. Sebotsa (2015). "Person-organisation Fit, Organisational Commitment and Organisational Citizenship Behaviour." Danish Journal of Management and Business Sciences: 67-74.
- Kristof-Brown, A. L., et al. (2005). "Consequences of Individuals' Fit Atwork: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit." Personnel Psychology **58**: 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications." Personnel Psychology **49**: 1-49.
- Netemeyer, R. G., et al. (1997). "An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in Personal Selling Context." Jornal of Marketing **61**(3): 85-98.
- O'Reilly, C. A., et al. (1991). "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit." The Academy of Management Journal **34**(3): 487-516.
- Oh, I.-S., et al. (2014). "Fit Happens Globally: A Meta-Analytic Comparison of the Relationships of Person-Environment Fit Dimensions with Work Attitudes and Performance Across East Asia, Europe, and North America." Personnel Psychology **67**(1): 99-152.

- Risman, K. L., et al. (2016). "The Impact of Person-Organization Fit on Nurse Job Satisfaction and Patient Care Quality." Appl Nurs Res **31**: 121-125.
- Rosso, B. D., et al. (2010). "On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review." Research in Organizational Behavior **30**: 91-127.
- Saleem, W. A., et al. (2011). "Person Organization Fit, Organizational Commitment and Knowledge Sharing Attitude: An Analytical Study." Information Management and Business Review **3**(2): 110-116.
- Seibert, S. E., et al. (2011). "Supplemental Material for Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review." Journal of Applied Psychology **96** (5): 981-1003.
- Silverthorne, C. (2004). "The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan." Leadership & Organization Development Journal **25**(7): 592-599.
- Vilela, B. B., et al. (2008). "Person–Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor–Salesperson Data Set in A Spanish Context." Industrial Marketing Management **37**(8): 1005-1019.
- Wingerden, J. v., et al. (2018). "The Role of Person-Organization Value Fit in Employees' Experience of Meaningful Work, Use of Strengths and Work Engagement." Business Management and Strategy **9**(2): 1.
- Yu, K.-H. (2013). "Organizing Immigrants: Meaning Generation in The Community." Work, Employment and Society **28**(3): 355-371.