

HUBUNGAN ANTARA *PERSON-ORGANIZATION FIT* (P-O FIT) DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* (SWB) PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DINAS BINA MARGA DAN PENATAAN RUANG PROVINSI JAWA BARAT

Intan Nurliawati, Harlina Nurtjahtjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

intanurliawati@gmail.com

Abstrak

Subjective well-being (SWB) adalah penilaian individu terhadap kehidupan yang dilakukannya secara kognitif dan afektif berdasarkan kepuasan hidup dan pengalaman emosi yang merujuk pada makna kesejahteraan bagi individu. *Person-organization fit* (P-O Fit) adalah kesesuaian antara nilai, tujuan, kebutuhan, dan kepribadian individu dengan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara P-O Fit dengan SWB pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Sampel penelitian ini adalah 78 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus sebagai PNS dengan masa kerja minimal satu tahun dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala SWB (40 aitem; $\alpha=0,924$) dan skala P-O Fit (34 aitem; $\alpha=0,900$) yang telah diujicobakan sebelumnya. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,768$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan positif signifikan antara P-O Fit dengan SWB. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis peneliti dapat **diterima** dengan penjelasan bahwa semakin tinggi P-O Fit maka akan semakin tinggi juga SWB dan begitupun sebaliknya. P-O Fit memberikan sumbangan efektif sebesar 59% terhadap SWB dan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata kunci: *subjective well-being* (SWB); *person-organization fit* (P-O Fit); pegawai negeri sipil (PNS)

Abstract

Subjective Well-Being (SWB) is an individual's evaluation of their life including both cognitive judgments and affective reactions based on satisfaction with life and emotional experience which reflects the happiness. Person-organization fit (P-O Fit) is the fit among individual values, goals, needs, and personalities with the organization. This study aims to determine the relationship between P-O Fit and SWB amongst civil servants (PNS) of Directorate General of Bina Marga- Highways agency and Spatial Planning in West Java Province. Sample of this research is 78 employees of State Civil Apparatus (ASN) with PNS status at least one year by using convenience sampling technique. The measuring instrument used is SWB scale (40 item, $\alpha = 0,924$) and P-O Fit scale (34 item; $\alpha = 0,900$) which have been tested before. The result of simple linear regression analysis shows a significant positive relationship between P-O Fit and SWB ($r_{xy} = 0,768$ and $p = 0,000$ ($p < 0,05$)). Based on these results, the researcher's hypothesis can be accepted that PNS with high P-O Fit displayed dramatic increases in SWB and vice versa. P-O Fit gives 59% effective contribution to SWB and 41% was determined by other factors not measured in this study.

Keywords: *subjective well-being* (SWB); *person-organization fit* (P-O Fit); pegawai negeri sipil (PNS)

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang bersemangat untuk berbenah diri dalam membangun dan mengelola sarana infrastruktur yang mantap di setiap daerahnya. *World Economic Forum* (WEF) 2012 mengungkapkan bahwa tingkat daya saing Indonesia masih tertinggal terutama pada pilar infrastruktur, pilar kesiapan teknologi, dan pilar inovasi selama delapan tahun terakhir. Secara lebih spesifik, kendala infrastruktur yang dihadapi Indonesia antara lain masih rendahnya kualitas jalan, pelabuhan, bandara, kereta, hingga kualitas pasokan listrik (Maryaningsih, Hermawan, & Savitri, 2014).

Dampak dari berbagai permasalahan mengenai ketersediaan infrastruktur adalah kemacetan jalan, keterbatasan energi, dan lambatnya pertumbuhan ekonomi. Selain itu, keterbatasan infrastruktur juga berdampak pada buruknya kualitas layanan air dan sanitasi yang mengakibatkan masalah kesehatan (World Bank, 2017). Berbagai permasalahan dan dampak tersebut tentunya harus ditanggapi serius oleh pemerintah. Hal ini sejatinya juga akan memberikan beban dan tanggung jawab tersendiri bagi Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat sebagai sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam pengadaan infrastruktur daerah. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat untuk mencapai tujuannya adalah dengan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menurut Budiyanto (2001) Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat penting, baik dalam hal pembangunan maupun peranannya sebagai penyelenggara pelayanan publik. Menurut UU No. 5 Tahun 2014, PNS merupakan bagian dari aparatur sipil negara (ASN) yang telah diangkat sebagai pegawai oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan kebijakan dan undang-undang yang berlaku. PNS merupakan garda terdepan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, sehingga wajib untuk menjaga martabat dan kehormatannya sebagai aparatur negara. Secara keseluruhan PNS dituntut untuk mampu memberikan kinerja, loyalitas dan disiplin waktu yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai tuntutan tersebut pastinya akan menjadi beban dan tantangan tersendiri bagi seluruh PNS, baik dari golongan tertinggi sampai terendah.

Menjadi seorang PNS di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki beban dan tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu, kesejahteraan pada PNS juga harus menjadi fokus perhatian dinas karena secara tidak langsung akan berdampak pada pencapaian dinas secara keseluruhan. Seorang individu dengan kesejahteraan yang baik akan lebih memandang kehidupan dan kejadian yang dialaminya secara lebih positif. Perasaan positif yang muncul dari individu yang sejahtera akan membuatnya ingin terus hidup dan mendorongnya untuk terus melakukan aktivitas bahkan menghasilkan sesuatu. Tak heran jika pada akhirnya kesejahteraan atau kebahagiaan ini juga berdampak langsung pada meningkatnya kreativitas dan produktivitas individu (Carr, 2004). Demikian pentingnya kesejahteraan pada individu membuat banyak peneliti tertarik untuk mengkajinya secara lebih lanjut dan secara lebih ilmiah menjelaskannya dalam suatu konsep yaitu *subjective well-being* (SWB).

SWB atau kesejahteraan subjektif merupakan salah satu konsep yang dikenal dalam cabang ilmu psikologi positif untuk dapat menjelaskan kebahagiaan atau kesejahteraan secara lebih ilmiah (Luthans, 2006). Secara garis besar, SWB merupakan situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu memandang kehidupannya berjalan dengan baik sebagai sesuatu yang diinginkan dan menyenangkan (Diener, 2009). SWB merupakan evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi kognitif pada individu adalah penilaian individu terhadap kepuasan menyeluruh terhadap kehidupannya, sementara evaluasi afektif adalah penilaian emosional individu terhadap berbagai pengalaman dalam hidupnya (Diener, Suh, dan Oishi, dalam Eid & Larsen, 2008). Penilaian secara kognitif dan afektif yang dilakukan individu tersebut melibatkan penilaian yang dilakukan terhadap keseluruhan hidupnya, termasuk kesehatan, pekerjaan ataupun keluarganya (Keyes, 2006).

Pavot & Diener (2004) menyebutkan bahwa SWB memiliki dampak langsung pada hubungan sosial individu, kehidupan kerja, dan kesehatan mental individu. Diener, dkk (dalam Veenhoven, 2008) menjelaskan bahwa individu yang dikatakan memiliki SWB tinggi adalah ketika ia

mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti sedih atau marah. SWB dibutuhkan oleh PNS agar dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan secara optimal sesuai dengan tuntutan dan harapan dari instansi tempat mereka bekerja. SWB yang tinggi pada PNS akan membuat mereka menjadi lebih produktif, kreatif, dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama rekan maupun dengan atasan.

Eddington & Shuman (2005) mengemukakan pendapat bahwa terdapat beberapa faktor lingkungan dan demografis yang dapat mempengaruhi SWB individu, yaitu: jenis kelamin, usia, kesehatan, religiusitas, waktu luang, peristiwa kehidupan, pendidikan, pendapatan, dan pekerjaan. Pekerjaan merupakan salah satu faktor penting bagi kehidupan dan memiliki pengaruh terhadap SWB individu. Tait, Padgett dan Baldwin (dalam Eddington & Shuman, 2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan SWB pada pekerja wanita selama beberapa dekade terakhir sebagai perubahan peran sosial dan berkembangnya pilihan karir. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Diener (dalam Diener-Biswas, 2009) juga menyatakan bahwa di area kerja, kepuasan kerja merupakan prediktor dari kepuasan hidup yang merupakan salah satu aspek dari SWB. Robbins (2006) menyebutkan bahwa ukuran kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kenyataan yang dihadapi dan diterima individu atas usaha serta tenaga yang telah diberikan.

Collin dan Silverthone (2004) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitmen*) dan produktifitas (*outcomes*) akan meningkat ketika nilai-nilai individu dan organisasi sesuai (*congruence*). Kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi tersebut lebih dikenal sebagai konsep dari *person-organization fit* (P-O Fit). Menurut Tepeci (2001) pemahaman terhadap kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi atau P-O Fit akan dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan dalam pengelolaan SDM. Inti dari kesesuaian P-O Fit adalah situasi dimana nilai-nilai individu, tujuan, atau karakteristik sesuai dengan lingkungan organisasi, yang mengarah ke sikap kerja positif, komitmen pegawai untuk tetap tinggal, dan kinerja organisasi yang tinggi (Iplik, Kemal & Yalcin, 2011). Bowen, Ledrof, Nathan dan Kristof juga berpendapat bahwa P-O Fit merupakan kunci utama dalam memelihara dan mempertahankan komitmen pegawai yang sangat diperlukan oleh perusahaan pada lingkungan bisnis yang kompetitif (Rogelberg, 2007).

Selama ini penelitian mengenai P-O Fit lebih sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan swasta dalam lingkungan bisnis yang kompetitif atau *profit oriented* saja. Penelitian mengenai P-O fit ini belum pernah dilakukan terhadap organisasi atau lembaga pemerintahan di Indonesia, padahal sebuah organisasi pemerintahan juga sangat memerlukan P-O Fit bagi PNS yang dimilikinya. Komitmen organisasi yang muncul berkat adanya P-O Fit yang tinggi pada PNS akan berpengaruh pada kedisiplinan yang ditunjukkan dengan kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah dan peraturan, produktivitas kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan semangat kerja yang baik (Nugrahini, 2013).

Pemilihan PNS Dinas Bina Marga dan Penataan Provinsi Jawa Barat sebagai tempat penelitian dikarenakan Dinas Bina Marga dan Penataan Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu instansi atau organisasi pemerintah yang memiliki tuntutan kerja tinggi dalam menyediakan dan mengelola infrastruktur yang ada ada di salah provinsi terbesar dengan jumlah penduduk terpadat di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara empiris antara P-O Fit dengan SWB pada PNS Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara P-O Fit dengan SWB pada PNS di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang, hal ini berarti semakin tinggi P-O Fit semakin tinggi pula SWB dan begitupun sebaliknya.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus sebagai PNS dengan minimal masa kerja satu tahun. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kemudahan peneliti dengan memilih sampel yang dipandang sesuai dengan kriteria peneliti dan bersedia untuk menjadi sumber data (Noor, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah 138 PNS dengan subjek penelitian sebanyak 78 orang PNS (L=39, P=39) pada rentang usia 20-50 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA-S2. Alat ukur skala SWB (40 aitem; $\alpha=0,924$) disusun berdasarkan komponen SWB yang dikemukakan oleh Diener (dalam Eid & Larsen, 2008), yaitu komponen kognitif dan afektif yang dijabarkan menjadi kepuasan hidup secara menyeluruh, kepuasan terhadap domain, afek positif dan afek negatif. Alat ukur skala P-O Fit (34 aitem; $\alpha=0,900$) disusun berdasarkan dimensi P-O Fit menurut Cable dan Edward (dalam Merez & Andysz, 2014) yang mengungkapkan bahwa P-O Fit terdiri dari 2 dimensi, yaitu *complementary fit* dan *supplementary fit* yang kemudian dijabarkan menjadi *demands-abilities fit*, *need-supplies fit*, *value congruence*, *goal congruence*, *culture-personality congruence*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil subjek sebanyak 80 orang PNS yang terdiri dari masing-masing 39 PNS laki-laki dan perempuan. Usia minimal subjek adalah 20 tahun dan mayoritas subjek dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 41-50 tahun (47%). Subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan minimal SMA sampai dengan S2 dan mayoritas pendidikan subjek adalah S1 (46%). Karakteristik subjek penelitian adalah PNS dengan masa kerja minimal satu tahun dan sebagian besar subjek memiliki masa kerja 21-30 tahun (29%). Subjek penelitian minimal golongan II A dan sebagian besar berada pada golongan III A-III D (76%).

Sebelum uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas didapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,704 dengan $p = 0,705$ ($p>0,05$) dan variabel keterikatan kerja sebesar 0,607 dengan $p = 0,855$ ($p>0,05$). Kedua variabel tersebut memiliki signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti sebaran data variabel tersebut berbentuk normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai hubungan antar variabel sebesar 10,528 dengan nilai $p = 0,002$ ($p<0,05$), sehingga data dikatakan linier.

Hasil uji hipotesis menunjukkan angka korelasi $r_{xy} = 0,768$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p<0,05$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara P-O Fit dengan SWB pada PNS Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi P-O Fit pada PNS maka akan semakin tinggi pula SWB. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat P-O Fit pada PNS maka akan semakin rendah pula tingkat SWB. Hal ini membuktikan hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas P-O Fit dengan variabel terikat SWB pada PNS dapat **diterima**.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,590 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini P-O Fit memberikan sumbangan efektif sebesar 59 % terhadap SWB, sedangkan sisanya 41% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam

penelitian ini. Persamaan garis regresi pada hubungan P-O Fit dengan SWB adalah $Y = 37,037 + 0,864X$. Persamaan tersebut memiliki makna bahwa variabel SWB (Y) rata-rata akan naik sebesar 0,864 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel P-O Fit (X).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa P-O Fit memiliki kaitan yang erat dengan SWB (Park, Monnot, Jacob & Wagner, 2011). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa P-O Fit berperan sebagai salah satu moderator pada hubungan antara *person-job fit* (P-J Fit) dengan SWB dan menunjukkan bahwa pegawai dengan P-O Fit tinggi akan lebih memperlihatkan peningkatan yang dramatis pada SWB. P-O Fit secara luas diartikan sebagai kondisi dimana pegawai memiliki kecocokan atau kesesuaian dengan organisasi tempat ia bekerja (Sekiguchi, 2004). Kesesuaian tersebut merujuk pada aspek nilai (*value congruence*), kepribadian (*personality congruence*), tujuan (*goal congruence*), serta terpenuhinya kebutuhan diantara kedua pihak yaitu individu dan organisasi (*demand-ability fit & need-supplies fit*). Adanya ketidaksesuaian antara individu dan organisasi dalam beberapa aspek P-O Fit tersebut akan menimbulkan tekanan dan rendahnya kepuasan pada pegawai yang akan berdampak pada kesejahteraannya (Park, dkk., 2011).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa sebagian besar PNS Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang memiliki P-O Fit yang tinggi. Mayoritas PNS berada dalam kategori tinggi sebanyak 55 subjek (70,51%). Beberapa subjek lainnya berada dalam kategori P-O Fit sangat tinggi yaitu sebanyak 21 subjek (26,92 %) dan 2 orang subjek (2,56%) berada dalam kategori rendah. Hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa PNS Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat sebagian besar sudah memiliki kesesuaian antara nilai, tujuan dan kepribadian dengan organisasinya. PNS dan organisasi juga juga dianggap sudah sama-sama mampu untuk saling memenuhi kebutuhan masing-masing. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Ostroff dan Judge (2012) bahwa P-O Fit terjadi ketika organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawainya yang bersifat materi maupun psikologis dan ketika pegawai mampu menunjukkan kemampuan yang dimilikinya untuk memenuhi tuntutan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek *demand-ability fit* merupakan aspek P-O Fit yang memiliki pengaruh paling besar terhadap SWB pada PNS. Hasilnya menunjukkan nilai $r = 0,725$ dan didapatkan $r^2 = 0,525$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), maka dapat dikatakan bahwa aspek *demand-ability fit* mempunyai pengaruh sebesar 52,5% terhadap SWB pada PNS. Sementara aspek yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap SWB pada PNS adalah *need-supplies fit*. Hasil menunjukkan nilai $r = 0,593$ dan didapatkan $r^2 = 0,484$ dengan $p = 0,000$ ($< 0,01$) sehingga dapat dikatakan bahwa aspek *need-supplies fit* memiliki pengaruh sebesar 30,6% terhadap variabel SWB.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang menyebutkan bahwa *demand-ability fit* sangat penting bagi kehidupan pekerjaan individu dan akan berdampak pada kinerja. *Demand-ability fit* yang tinggi akan mengarahkan individu pada kinerja yang tinggi dan rendahnya tekanan terhadap pekerjaan, sehingga akan mengarahkan individu pada sikap positif dan terhindar dari depresi (Park, dkk., 2011). Kondisi P-O Fit yang berada dalam kategori tinggi mengindikasikan bahwa PNS memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi tuntutan organisasi (*demand-ability fit*). PNS dianggap memiliki kemampuan/ keterampilan yang sangat menunjang untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh PNS ini salah satunya dapat ditunjang dari tingkat pendidikan mereka yang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 (46%) dan bahkan beberapa diantaranya telah melanjutkan sampai ke jenjang S2 (9%).

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa aspek *need-supplies* merupakan aspek P-O Fit yang pengaruhnya paling kecil terhadap tingkat SWB pada PNS. Hal tersebut menandakan bahwa alasan utama PNS dapat merasakan SWB yang tinggi bukan disebabkan karena kepuasan terhadap pendapatan atau uang saja, namun karena dilandasi oleh *passion* atau perasaan senang ketika dapat memberikan manfaat bagi masyarakat maupun negara. Hal ini lah yang memberi makna pada PNS dan membuat mereka merasa bangga terhadap pekerjaannya. Hasil tersebut didukung oleh Robbins & Judge (2013) yang menyatakan bahwa kesenangan atas pekerjaan tidak hanya berasal dari pendapatan pekerjaan yang besar. Jumlah pendapatan atau uang memang dapat memberikan motivasi tambahan, namun belum tentu menjadikan individu bahagia atas pekerjaannya.

Hasil dari wawancara awal pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa PNS merasakan adanya ketidakpuasan terhadap organisasi yang dianggap masih belum bisa sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan karena rendahnya gaji dan ketidakpastian tentang kenaikan tunjangan yang telah dijanjikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan jika PNS belum bisa sepenuhnya merasakan bahwa organisasi dapat memenuhi kebutuhan mereka sebagai pegawai (*need-supplies fit*). Edwards (dalam Park, dkk., 2011) mengatakan bahwa *need-supplies fit* memiliki kaitan yang sangat erat dengan kepuasan kerja dibandingkan dengan *demand-ability fit* yang lebih berkaitan pada tekanan pekerjaan. *Need-supplies fit* ini dapat dijadikan sebagai prediktor dari kepuasan kerja (Edward, 2008).

Meskipun PNS belum merasa puas dengan gaji pokok atau tunjangan yang tidak sebesar profesi lain, mereka tetap bisa merasakan kebahagiaan jika memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan merasa dirinya sesuai dengan tujuan, nilai dan budaya pada organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Kim (2012) yang dilakukan pada pegawai pemerintah yang berada di Korea, hasil penelitian tersebut menerangkan bahwa P-O Fit secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap kerja (*work attitude*) pada pegawai yang bekerja di kantor pemerintahan. Sugianto, Thoyib dan Noermijati (2011) juga mengatakan bahwa adanya kesesuaian antara nilai, visi dan misi, kesesuaian karakteristik antara pegawai dengan organisasi akan lebih menghasilkan sikap kerja yang lebih positif, meningkatkan produktifitas individu, serta mengurangi stress akibat tekanan pekerjaan. Hal-hal positif yang muncul semacam ini erat kaitannya dengan kesejahteraan atau biasa disebut dengan *Subjective Well-Being* (SWB).

Hasil penelitian terhadap SWB yang dilakukan terhadap PNS Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat dapat dikategorikan dalam kategori SWB tinggi dan sangat tinggi. Sebagian besar subjek masuk kedalam kategori tinggi yakni sebanyak 59 subjek (75,46 %) dan SWB kategori sangat tinggi sebanyak 19 subjek (24,35 %). Berdasarkan analisis komponen dalam variabel SWB, dapat dilihat jika komponen kognitif dan afektif sama-sama memiliki pengaruh yang besar pada PNS. Namun, komponen afektif (79,37%) menunjukkan angka yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan komponen kognitif (78, 70%). Hal ini dapat dilihat dari nilai persentase (%) dari masing-masing komponen yang didapatkan dari jumlah rata-rata skor tiap aitem (mean empirik) dibagi dengan jumlah skor maksimum dari tiap aitem (skor maksimum hipotetik). Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan perolehan skor maksimum dan minimum empirik pada masing-masing komponen. Nilai skor maksimum dan minimum empirik pada komponen afektif menunjukkan skor angka yang lebih tinggi, yaitu 81 dan 56 dari nilai komponen kognitif dengan skor angka 65 dan 46.

Secara keseluruhan maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas PNS yang bekerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat memiliki SWB tinggi. SWB yang tinggi pada PNS lebih didominasi oleh komponen afektif dibandingkan komponen kognitif. Meskipun kedua

aspek tersebut berada dalam kategori tinggi, namun komponen afektif menunjukkan angka sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan komponen kognitif.

Hasil perbandingan nilai rata-rata SWB yang telah dilakukan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan bila ditinjau dari jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan golongan berdasarkan nilai signifikansinya ($p > 0,05$). Meskipun terdapat sedikit perbedaan jika dilihat dari nilai rerata, akan tetapi perbedaan tersebut sangat tipis dan memiliki pengaruh yang kecil terhadap SWB. Hal ini sesuai dengan penelitian Diener, Lucas & Oishi (2005) yang menyebutkan bahwa jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan golongan termasuk dalam faktor demografis yang memiliki keterkaitan yang relatif kecil terhadap SWB.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa SWB yang tinggi pada PNS sedikit lebih didominasi oleh penilaian mereka terhadap hadirnya perasaan atau emosi positif yang dirasakan dalam menyikapi pengalaman-pengalaman hidupnya selama ini, dibandingkan dengan penilaian mereka terhadap kepuasan hidup yang dimiliki. Hal ini didukung oleh pendapat Lyubomirsky, King & Diener (2005) menyebutkan bahwa perasaan atau afek positif merupakan pusat dari SWB, meskipun tetap diakui bahwa SWB juga terdiri dari komponen lain. Bohm & Lyubomirsky (2008) juga menambahkan bahwa seseorang dapat dikatakan sejahtera apabila ia lebih sering menyikapi pengalaman hidupnya dengan perasaan yang positif. Hal ini sesuai dengan yang terjadi pada PNS, dimana selama ini PNS dinilai mampu menyikapi segala hal yang terjadi di dalam hidupnya termasuk segala urusan dan permasalahan yang ada pada pekerjaan dengan perasaan yang positif.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini bagi subjek adalah PNS diharapkan dapat terus mempertahankan dan dapat menghindari hal-hal yang dapat menjadi turunya tingkat SWB. PNS dapat memberi pemahaman dalam dirinya bahwa kesejahteraan merupakan sesuatu yang bersifat subjektif dan sangat bergantung dari bagaimana masing-masing individu dapat menentukan kebahagiaannya. Menjadi PNS merupakan sebuah pekerjaan yang mulia sebab menjadi abdi negara bukanlah hal yang mudah karena bertanggungjawab langsung kepada masyarakat dan negara. Oleh karena itu, PNS harus bisa menyikapi segala tantangan atau beban yang dihadapi dalam pekerjaan secara positif.

Sementara saran bagi Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat diharapkan untuk tetap berusaha dalam mempertahankan SWB dan P-O Fit pada PNS agar tetap tinggi dan menghindari hal-hal yang bisa menurunkan SWB dan P-O Fit pegawainya. Hal tersebut bisa dilakukan dengan adanya kenaikan tunjangan yang sangat diharapkan oleh para PNS dan kegiatan-kegiatan rekreasi seperti *outbond* atau *family gathering* yang selain dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai juga akan meningkatkan kerja sama antar PNS, sehingga PNS akan selalu merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan penelitian ini sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian atau referensi pendukung. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti dengan populasi yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga memperoleh tingkat ketelitian yang lebih tinggi dan memperkaya penelitian mengenai hubungan antara P-O Fit dengan SWB di berbagai jenis pekerjaan khususnya di Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 78 subjek diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara P-O Fit dengan SWB pada PNS Dinas Bina Marga dan Penataan

Ruang Provinsi Jawa Barat dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,768$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi P-O Fit pada PNS maka semakin tinggi pula SWB, demikian sebaliknya semakin rendah P-O Fit pada PNS maka semakin rendah juga SWB. P-O Fit memberikan sumbangan efektif sebesar 59 % terhadap SWB, sedangkan 41 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Biswas-Diener, R. (2009). Personal coaching as a positive intervention. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 544–553. Doi:10.1002/jclp.20589.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness lead to career success?. *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116. Diunduh dari: <http://jca.sagepub.com/cgi/content/abstract/16/1/101>.
- Budyanto, M.N. (2001). Profil Pegawai Negeri Sipil Menuju Indonesia Baru. *Jurnal Studi Indonesia*. 8(1). Diunduh dari www.library.ohiou.edu.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Brunner-Routledge.
- Colin, Silverthorne. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership dan Organizational Development Journal*, 25, (7), 592-599. Doi :10.1108/01437730410561477.
- Diener, E. (2009). *The Science of Subjective Well-Being: The collected works of Ed Diener*. Illinois : Springer.
- Diener, E, Lucas, Richard. E., & Oishi, Shigero. (2005). *Subjective Well-Being: The science of happiness and life satisfaction: Handbook of positive psychology (67-73)*. New York: Oxford University Press.
- Eid, M., & Larsen, R.J. (2008). *The science of Subjective Well-Being*. New York : Guilford Press.
- Eddington, N., & Shuman, R. (2005). *Subjective well being (Happiness). Continuing psychology education: 6 Continuing education hours*. <http://www.texcpe.com/cpe/PDF/ca-happiness.pdf>.
- Edward, J.R. (2008). Person–environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress: *The Academy of Management Annal*, 2 (1), 167-230.
- Iplik, F.N., Kilic, K.C., & Yalcin, A. (2010). The simultaneous effect of person-organization fit and person-job fit on Turkish hotel managers. *International journal of contemporary hospitalitymanagement*, 23, (5), 644-661. Doi: 10.1108/09596111111143386.
- Keyes, C.,L.,M. (2006). *Subjective Well-Being* in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicator Research*, 77, (1), 1-10. Doi: 10.1007/s11205-005-5550-3.
- Kim, S. (2012). Does person-organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Journal of Public Administration Research and Theory*. Doi: 10.1111/j.1540-6210.2012.02572.x.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi sepuluh). Yogyakarta: Andi.

- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, (6), 803-855. Doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803.
- Maryaningsih, N., Hermansyah & Savitri, M. (2014). Pengaruh Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan*, 17, (1). Diunduh dari <http://www.bi.go.id/id/publikasi/jurnalekonomi/Documents/Pengaruh%20Infrastruktur%20Terhadap%20Pertumbuhan%20Ekonomi%20Indonesia.pdf>.
- Merecz & Andysz. (2014). Person-organization fit and organizational identification as predictors of positive and negative work-home interaction. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 27, (1), 16-27. Doi: 10.2478/s13382-014-0221-8.
- Noor, M. (2015). *Memotret data kuantitatif : Untuk skripsi, tesis, disertasi*. Semarang: CV. Duta Nusindo.
- Nugrahini, Arista. (2003). Hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil. *Tesis*. Prodi Psikologi Universitas Unika Soegijapranata.
- Ostroff, C., & Judge, T.A. (2012). *Perspectives on organizational fit: SIOP organizational frontiers series*. UK: Taylor & Francis Group. Diakses dari <https://books.google.co.id/books?id>.
- Park , H.I., Monnot, M.J., Jacob, A.C, & Wagner, S.H. (2011). Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among asian employees. *International journal of stress management American Psychological Association*, 18, (1), 67–87. Doi: 10.1037/a0021854.
- Pavot, W., & Diener. (2004). The Subjective evaluation of well-being in adulthood: Findings and implications. *Ageing International Journal*, 29, (2), 113-135. Doi: 10.1007/s12126-004-1013-4.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rogelberg, S.G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. UK: Sage Publications Inc.
- Sekiguchi, T. (2004). Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection. *A Review of The Literature Osaka Keidai Ronshu*. 54(6), 179-196. Diunduh dari http://www.irepository.net/il/user_contents/02/G0000031Repository/repository/keidaironshu_054_006_179-196.pdf.
- Sugianto, S.K., Thoyib, A., & Noermijati. (2012). Pengaruh person-organization fit (p-o fit), motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap pegawai (Pada pegawai UB Hotel, Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, (21), 229-238. Diunduh dari <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/414>.
- Tepeci, M. (2001). The effect of personal values, organizational culture, person-organization fit on individual outcomes in restaurant industry. *A Thesis in Man-Environment Relations*.

The Pennsylvania State University. Diunduh dari https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/4519.

Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*. 9, 449-469. Doi: 425-443, 10.1007/s 10902-006-9037.

World Bank. (2017, 24 maret). *Bank dunia setuju pendanaan tambahan untuk mendukung investasi infrastruktur di Indonesia*. Diunduh dari <http://www.worldbank.org/>.