

HUBUNGAN ANTARA *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN MILENIAL BPJS KETENAGAKERJAAN PUSAT

Natasha Regita Wardani¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

natasharegita1705@gmail.com

Abstrak

Keterikatan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama karyawan milenial yang identik dengan tingkat *turnover* tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *person-organization fit* dan keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 265 karyawan milenial. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* sejumlah 155 karyawan milenial. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *Person-Organization Fit* (26 aitem; $\alpha = 0,931$) dan Skala Keterikatan Kerja (31 aitem; $\alpha = 0,929$). Analisis *Rank Spearman* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *person-organization fit* dan keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat ($r_{xy} = 0,699$; $p = 0,000$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis peneliti dapat diterima dengan penjelasan bahwa semakin tinggi P-O Fit, maka semakin tinggi keterikatan kerja dan begitupun sebaliknya.

Kata kunci: BPJS Ketenagakerjaan; keterikatan kerja; milenial; *person-organization fit*

Abstract

Work engagement needs to be considered by every organization, especially millennial workers that are identic with a high turnover rate. The study aims to determine the relationship between person-organization fit and work engagement amongst millennial workers of BPJS Ketenagakerjaan Headquarters. Population of this research is 265 millennial workers. This research used convenience sampling technique to 155 millennial workers. The measuring instruments used are person-organization fit scale (26 aitem; $\alpha = 0,931$) and work engagement scale (31 aitem; $\alpha = 0,929$). The result of Rank Spearman Analysis shows a significant positive relationship between person-organization fit and work engagement amongst millennial workers of BPJS Ketenagakerjaan Headquarters ($r_{xy} = 0,699$; $p = 0,000$). Based on these results, the researcher's hypothesis can be accepted that millennial workers with high P-O Fit displayed dramatic increases in work engagement and vice versa.

Keywords: BPJS Ketenagakerjaan; millennial; person-organization fit; work engagement

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 saat ini sedang berlangsung di dunia, termasuk di Indonesia. revolusi industri 4.0 mengubah cara hidup, cara bekerja dan cara manusia berhubungan dengan orang lain, secara fundamental (Schwab, 2015). Dampak dari era 4.0 yaitu perkembangan serba cepat yang meningkatkan persaingan global, khususnya dalam bidang industri dan organisasi. Persaingan tersebut menuntut setiap individu untuk lebih maju dan mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan yang terus menerus terjadi agar dapat bertahan hidup. Dalam menghadapi persaingan maupun tantangan industri 4.0, khususnya dalam suatu organisasi, yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusianya.

Menurut Dalal dkk. (2012) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Pengembangan SDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota serta penyediaan jalur karier yang

didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Bukit dkk., 2017). Organisasi dihadapkan pada tantangan yang berbeda setiap harinya, sehingga kinerja yang optimal dan efektif menjadi tolok ukur SDM serta keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi sekaligus sebagai faktor pendorong persaingan organisasi di dunia internasional.

Memasuki abad 21, generasi Y atau disebut juga generasi milenial, mulai menguasai dunia kerja dan menggantikan generasi sebelumnya yaitu generasi X (1960 – 1980). Menurut Horváthová dkk. (dalam Bejtkovský, 2016) Generasi milenial adalah mereka yang lahir pada tahun 1981 – 1994. *Goldman Sachs Global Investment Research* (dalam KMPlus Consulting, 2016) menggambarkan generasi milenial sebagai generasi yang memiliki dunia berbeda dengan cara pandang yang berbeda. Bejtkovský (2016) mengungkapkan karakteristik generasi milenial seperti realistis, percaya diri, tekun dalam bekerja, fokus terhadap tujuan yang ingin dicapai, dan dapat mengerjakan lebih dari satu pekerjaan di waktu bersamaan.

Karyawan milenial di BPJS Ketenagakerjaan menganggap kebijakan yang berlaku dalam organisasi yang dianggap masih terlalu kaku sehingga terkadang menjadi kurang efektif. Mereka tidak ingin terikat dengan peraturan dan mengharapkan fleksibilitas baik dalam waktu kerja, cara kerja, maupun dalam kebijakan yang dimiliki organisasi. Hal-hal tersebut menimbulkan ketidaksinkronan antara cara kerja karyawan milenial yang fleksibel dengan budaya yang ada pada organisasi dan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam upaya pengelolaan sumber daya manusianya. BPJS Ketenagakerjaan percaya bahwa SDM yang baik dalam suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan karyawannya. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu yang dinilai memiliki peran sentral dalam keberhasilan organisasi, yaitu keterikatan kerja.

Keterikatan kerja merupakan keadaan terkait pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan adanya *vigor* (energi tinggi), *dedication* (keterlibatan kuat), dan *absorption* (konsentrasi penuh). May dkk. (dalam Bakker & Leiter, 2010) mengungkapkan bahwa karyawan yang terikat memiliki tingkat energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya sampai seringkali larut dalam pekerjaan dan melupakan waktu. *Deloitte Global Human Capital Trends* (2014) menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu hal yang penting dan sangat mendesak dalam menciptakan tempat kerja yang menyenangkan. Bakker dan Leiter (2010) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja menjadi penting karena memiliki keterlibatan dengan performa individu dan organisasi. Halbesleben (dalam Schaufeli, 2012) mengatakan bahwa keterikatan kerja memberikan dampak positif bagi karyawan seperti sikap positif terkait pekerjaan, kesehatan dan kesejahteraan, sikap ketika diberikan peran tambahan dalam pekerjaan, dan performa kerja.

Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu tuntutan kerja (*job demands*), sumber daya kerja (*job resources*), dan sumber daya pribadi (*personal resources*). *Job resources* merupakan faktor penting yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Halbesleben (dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan *job resources* secara positif dikaitkan dengan keterikatan kerja. Sejalan dengan pernyataan Bakker dan Demerouti (dalam Heuvel dkk., 2010), *job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada keterikatan kerja karyawan ketika karyawan menghadapi *job demands* yang tinggi. Meijam dan Mulder (dalam Bakker & Leiter, 2010) mengungkapkan bahwa *job resources* berfungsi sebagai motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Secara ekstrinsik, *job resources* merupakan alat untuk mencapai tujuan pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang memiliki banyak sumber daya untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong karyawan untuk berusaha dalam pekerjaannya, yang kemudian menciptakan kesesuaian yang disebut *needs-supplies fit*.

Needs-supplies fit adalah kesesuaian yang terjadi ketika organisasi dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan pilihan pribadi karyawannya (Merecz & Andyzy, 2014). Secara intrinsik, *job resources* mendorong karyawan untuk tumbuh, belajar dan berkembang, hal-hal yang telah dikembangkan tersebut digunakan untuk memenuhi tuntutan organisasi, yang menciptakan kesesuaian yang disebut *demands-abilities fit*, yaitu kesesuaian yang terjadi ketika karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan organisasi (Merecz & Andyzy, 2014).

Kesesuaian nilai dan budaya antara seseorang dengan organisasinya disebut sebagai *person organization fit* (Sekiguchi & Huber, 2011). Bowen dkk. (1991) mengungkapkan manfaat P-O Fit pada karyawan yaitu sikap kerja yang baik, seperti kepuasan kerja yang tinggi serta berkomitmen terhadap organisasi; perilaku individu yang lebih baik seperti kinerja menjadi lebih baik dan rendahnya angka turnover; serta memperkuat budaya organisasi. pemahaman terhadap kesesuaian antara nilai individu dan organisasi atau P-O Fit dapat menjadi solusi organisasi dalam menghadapi tantangan pengelolaan SDM (Tapeci dalam Nurliawati & Nurtjahjanti, 2018).

Penelitian mengenai korelasi antara variabel keterikatan kerja dan P-O Fit yang dilakukan kepada karyawan milenial dapat dikatakan masih terbatas. Pemilihan karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat sebagai tempat penelitian dikarenakan BPJS Ketenagakerjaan sedang berusaha menarik pekerja milenial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara *person-organization fit* dan keterikatan kerja pada karyawan milenial di BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *person-organization fit* dan keterikatan kerja pada karyawan milenial di BPJS Ketenagakerjaan, artinya semakin tinggi *person-organization fit*, maka semakin tinggi keterikatan kerja dan begitupun sebaliknya.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan yang berstatus sebagai karyawan tetap dengan masa kerja satu sampai enam tahun rentang usia 26-32 tahun dengan jumlah 265 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 155 karyawan yang diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling*, dimana partisipan dipilih berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu, sesuai dengan kriteria, dan bersedia dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2015). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Keterikatan Kerja dan Skala *Person-Organization Fit*. Skala Keterikatan Kerja (31 aitem; $\alpha = 0,929$) disusun berdasarkan dimensi keterikatan kerja yang diungkap oleh Schaufeli dkk. (dalam Bakker & Leiter, 2010) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala P-O Fit (26 aitem; $\alpha = 0,931$) disusun berdasarkan dimensi yang diungkap oleh Kristof (1996), yaitu *supplementary fit* dan *complementary fit*, yang kemudian dibagi menjadi dua sub-dimensi yaitu *needs-supplies fit* dan *demands-abilities fit*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik analisis *Rank Spearman* menggunakan SPSS 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 155 karyawan milenial yang terdiri dari 113 karyawan laki-laki dan 42 karyawan perempuan. Usia minimal subjek adalah 26 tahun dan mayoritas subjek berusia 26-29 tahun (87,75%). Subjek dalam penelitian ini mayoritas sudah menikah (56,77%) dan belum memiliki anak (64,51%). Karakteristik subjek penelitian yaitu karyawan milenial yang telah berstatus sebagai karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Pusat

dengan masa kerja 1-6 tahun dan sebagian besar subjek memiliki masa kerja 5 tahun (27,74%). Gambaran umum subjek ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1
Gambaran Umum Subjek Penelitian

		Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	113	72,90%
	Perempuan	42	27,10%
Usia	25-30 tahun	136	87,75%
	31-35 tahun	19	12,25%
Masa kerja	1 tahun	14	9,03%
	2 tahun	11	7,09%
	3 tahun	20	12,90%
	4 tahun	37	23,87%
	5 tahun	43	27,74%
	6 tahun	30	19,35%
Status pernikahan	Menikah	88	56,77%
	Belum menikah	65	41,93%
	Lainnya	2	1,29%
Jumlah anak	Belum ada	100	64,51%
	1 anak	41	26,45%
	2 anak	13	8,38%
	3 anak	1	0,64%

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji normalitas didapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* P-O Fit sebesar 0,075 dengan signifikansi $p = 0,032$ ($p > 0,05$) dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* keterikatan kerja sebesar 0,053 dengan signifikansi $p = 0,200$ ($p > 0,05$). nilai signifikansi P-O Fit kurang dari 0,05 maka sebarang data variabel P-O Fit tidak berdistribusi normal, sedangkan sebaran data variabel keterikatan kerja berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai F sebesar 162,570 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka hubungan antar variabel dikatakan linier.

Hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis *Rank Spearman*, menunjukkan angka koefisien korelasi 0,699 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara P-O Fit dan keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Hubungan yang positif artinya semakin tinggi P-O fit maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan milenial dan sebaliknya, semakin rendah P-O Fit maka semakin rendah pula keterikatan kerja karyawan milenial. Hasil analisis *Rank Spearman* menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara P-O Fit dan keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 155 subjek, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *person-organization fit* dengan keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,699$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-organization*

fit maka akan semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat, begitupun sebaliknya, semakin rendah *person-organization fit* maka semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Penelitian selanjutnya mengenai topik serupa diharapkan melakukan penelitian dengan waktu yang lebih lama agar dapat menggunakan teknik *simple random sampling* untuk pengambilan sampel sehingga data berdistribusi dengan normal dan hasil penelitian lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A.B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bejtkovský, J. (2016). The current generations: The baby boomers, X, Y, and Z in the context of human capital management of the 21st century in selected corporations in the Czech Republic. *Littera Scripta Journal*, 9(2), 25-45.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive*, 5(4), 35-49. <https://doi.org/10.5465/AME.1991.4274747>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia: teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Zahir Publishing.
- Dalal, R. S., Brummel, B. J., Baysinget, M., & LeBreton, J. M. (2012). The relative importance of employee, other job attitudes, and trait as affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), E295-E325. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>
- Deloitte Consulting LLP & Bersin. (2014). *Global human capital trends 2014: engaging the 21st-century workforce*. Deloitte.
- KMPlus Consulting. (2016). *Smart millennials: Generasi milenial yang cerdas*. PT Gramedia Pustaka Building
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Merecz, D., & Andyz, A. (2012). Relationship between person-organization fit and objective and subjective health status (person-organization fit and health). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 25(2), 166-177. <https://doi.org/10.2478/S13382-012-0020-z>
- Nurliawati, I., & Nurtjahtjanti, H. (2018). 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. *Jurnal Empati*, 7(1), 387-396. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20255>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? Work engagement in everyday life, business, and academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schwab, K. (2015, Desember 12). The fourth industrial revolution: what it means and how to respond. *Foreignaffairs*. <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203-216. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Alfabeta.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.),

Contemporary occupational health psychology: Global perspective on research and practice (pp. 124-150).Wiley-Blackwell.