

Modal psikologis, kesesuaian pegawai-organisasi dan keterikatan kerja karyawan operator

Winno Margi Rezkinda

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya

Andik Matulesy

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya

Rr. Amanda Pasca Rini

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya

Email: winnorezki@gmail.com¹, andikmatulesy@untag-sby.ac.id², amanda.pasca@gmail.com³

Abstract

Sales are the most important thing needed by every goods industry. Not only the role of marketing but also production employees whom can balance the demand with goods that have been produced. Therefore, it is necessary having production employees with high work engagement in order to provide the best result. Work engagement is a positive, fulfilling that is characterized by vigor, dedication and absorption. Employee with high engagement can increase productivity. There are two factors that can affect work engagement, personal resources such as psychological capital and job resources such as person-organization fit

This study aimed to determine relationship between psychological capital, person-organization fit and work engagement. The subject is production employee of PT. X who works at least one year. Using multiple regression analysis techniques in SPSS 16 version for windows.

The results of the study stated that there is a significant positive relationship between psychological capital, person-organization fit and work engagement of operator employees at PT. X. Then, Partially produced, there is a relationship between psychological capital and work engagement while person-organization fit has no relationship with work engagement.

Keywords: Psychological Capital, Person-Organization Fit, Work Engagement

Abstrak

Penjualan adalah hasil paling penting yang dibutuhkan oleh setiap industri barang. Tidak hanya peran dari marketing namun juga orang yang berada di wilayah produksi untuk dapat mengimbangi permintaan yang masuk dengan barang yang telah di hasilkan. Maka dari itu, perlu pegawai produksi yang memiliki keterikatan kerja tinggi agar bisa memberikan hasil yang terbaik pada setiap pekerjaannya. Keterikatan kerja adalah kondisi mental positif yang terkait dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat, dedikasi serta penghayatan. Apabila karyawan memiliki keterikatan kerja tinggi, maka mampu meningkatkan produktivitas salah satunya. Sementara, terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja yakni sumber daya pribadi seperti modal psikologis dan sumber daya kerja seperti kesesuaian pegawai dengan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara modal psikologis, kesesuaian pegawai dan karyawan dengan keterikatan kerja baik secara simultan dan parsial. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan operator PT. X yang bekerja minimal satu tahun. Menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 16 for windows.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis, kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan operator PT. X. Apabila secara parsial menghasilkan, terdapat hubungan antara modal psikologis dengan

keterikatan kerja sementara kesesuaian pegawai dan organisasi tidak memiliki hubungan dengan keterikatan kerja.

Kata Kunci: Modal Psikologis, Kesesuaian Pegawai-Organisasi, Keterikatan Kerja

Pendahuluan

Karyawan merupakan suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, terutama perusahaan di bidang produksi barang. Semakin tinggi minat pembeli maka semakin tinggi pula barang yang harus di produksi oleh karyawan produksi, salah satunya adalah karyawan operator. Hal ini sangat krusial bagi perusahaan agar dapat memproduksi barang dengan cepat, tepat dan kualitas yang baik serta harga yang terjangkau. Maka tidak hanya diperlukan karyawan dengan kemampuan yang tinggi tapi juga karyawan yang mau terikat dengan pekerjaannya dengan memberikan dedikasi dan semangat pada setiap pekerjaannya.

Keterikatan kerja pertama kali di cetuskan oleh Kahn pada tahun 1990 (Schaufeli, 2012). Kahn mengatakan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi dimana karyawan dapat terlibat sepenuhnya baik fisik, kognitif dan afektif serta berhubungan dengan peran mereka ketika bekerja. Kemudian pendapat yang paling sering muncul dalam mendefinisikan keterikatan kerja adalah Schaufeli (2018), keterikatan kerja merupakan kondisi mental yang positif yang terkait dengan pekerjaan dan ditandai dengan adanya semangat, mengacu pada tingkat energi karyawan. Dedikasi, mengacu pada tingkat keterlibatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan penghayatan, yaitu karyawan menjadi sangat fokus dan berkonsentrasi dengan pekerjaannya sehingga ada perasaan berat untuk melepas pekerjaannya.

Hal ini yang perlu di soroti peneliti, karena berdasarkan data Gallup menyatakan bahwa dari 100 juta karyawan yang bekerja secara penuh, ternyata 30% karyawan dikategorikan sebagai karyawan yang terikat, kemudian 50% karyawan merupakan karyawan yang biasa-biasa saja ketika bekerja sementara 20% sisanya, karyawan dikatakan tidak terikat (Ababneh, 2015). Hal yang sama di tunjukan oleh Attridge, sebuah perusahaan konsultan bisnis internasional yang melakukan survey terhadap seluruh perusahaan di berbagai industri yang menghasilkan, 60% karyawan yang bekerja merasa terikat sebagian, 20% tidak terikat sama sekali dan hanya menyisakan 20% karyawan yang dapat dikategorikan sebagai karyawan terikat dengan pekerjaannya. Hal yang sama ditemukan di perusahaan X, tempat peneliti melakukan penelitian terkait keterikatan kerja. Karyawan merasa malas, memberikan tanggung jawab kepada orang lain dan seringkali mengambil jam istirahat atau bahkan keluar ruangan ketika jam kerja. Beberapa karyawan mengungkapkan, hal tersebut dilakukan karena perasaan jenuh, tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dan uang intensif yang minim.

Hal ini yang mendasari peneliti untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis, kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja. Karena aspek-aspek yang disebut baik dari pihak karyawan operator maupun manajemen menemukan titik temu permasalahan di tiga variabel tersebut yang kemudian harapannya dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. perusahaan dapat mengetahui pentingnya keterikatan kerja dan faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja karyawan operator. Sementara bagi karyawan, dapat memiliki pengetahuan tentang keterikatan kerja dan dampaknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja dari *Job Demand Theory* (JD-R Model) yang di ungkapkan oleh Bakker & Demerouti (2007), yaitu modal psikologis yang bereperan sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*) dan kesesuaian pegawai-organisas yang berperan sebagai (*job resources*).

Modal psikologis adalah suatu kondisi perkembangan psikologis positif yang dimiliki individu dan ditandai dengan adanya keyakinan diri untuk mengambil dan melakukan usaha yang dibutuhkan agar berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Optimis dengan kesuksesan yang diperoleh saat ini dan di masa depan, bertahan menuju tujuan dan mengerahkan segalanya untuk mencapai tujuannya, ketika mendapat permasalahan sanggup bagkit dan berjalan di jalur

kesuksesannya (Youssef, dkk dalam Alessandri dkk, 2018). Sementara kesesuaian pegawai dan organisasi adalah tingkat kecocokan antara apa yang diyakini karyawan mengenai norma, nilai dan tujuan dengan perusahaannya (Abed & Elewa, dalam Badran & Akeel, 2019). Pendapat lain diutarakan oleh Kristof (dalam Tiarani dkk, 2019) yaitu suatu kecocokan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu.

Apabila seseorang memiliki modal psikologis yang tinggi maka keterikatan kerjanya juga tinggi karena orang dengan modal psikologis tinggi dapat memberikan penghargaan positif pada dirinya sendiri sehingga dapat memunculkan motivasi dari dalam diri yang membuatnya ingin mendapatkan tujuan kerjanya (Luthans, Youssef & Avlio, 2007). Hal yang sama juga dikatakan oleh Priyadarshi & Premchandran (2017), karyawan yang memiliki kesesuaian tinggi dengan perusahaan akan cenderung menetap karena telah merasa puas, lebih berkomitmen dan terikat dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Karatepe & Avci (2016) dengan menggunakan perawat sebagai subjeknya menghasilkan, apabila modal psikologis tinggi maka akan tinggi pula keterikatan kerja, begitu juga sebaliknya. Penelitian tentang kesesuaian pegawai dan organisasi yang dilakukan oleh Fawzia, Badran & Akeel (2019) dengan subjek merupakan kepala perawat, menghasilkan bahwa kesesuaian pegawai-organisasi berkorelasi positif dengan keterikatan kerja mereka. Hal ini yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Pada penelitian ini, subjek yang digunakan merupakan karyawan operator pada sebuah pabrik

Metode

Keterikatan kerja adalah kondisi mental positif yang dimiliki seseorang terkait dengan pekerjaannya dan ditandai dengan adanya semangat yang membuat energi yang dimiliki terus berada di tingkat tertinggi, dedikasi yang membuat karyawan menjadi secara penuh terfokus pada pekerjaannya dan pengyatan yang membuat karyawan menjadi asik dengan pekerjaan hingga lupa waktu. Modal psikologis adalah suatu kondisi perkembangan psikologi positif yang dimiliki individu dan ditandai adanya keyakinan, ketahanan, optimis dan harapan. Sementara kesesuaian pegawai-organisasi adalah tingkat kecocokan yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya, seperti nilai-nilai organisasi, tujuan dan budaya.

Subjek penelitian ini merupakan karyawan operator yang bekerja di PT. X berjumlah 79 karyawan dengan jumlah laki-laki sebanyak 39 orang sementara perempuan 40 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan teknik *accidental*, semua orang dalam populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian. Penelitian dilakukan dengan cara kuantitatif dengan metode survey untuk menguji hubungan pada variabel bebas dan variabel tergantung. Alat ukur penelitian ini dikembangkan oleh peneliti sendiri dengan dasar teori pada masing-masing variabel. Alat ukur keterikatan kerja dikembangkan peneliti dengan dasar teori dari Schaufeli (2018), aspeknya adalah semangat, dedikasi dan penghayatan. Sementara alat ukur modal psikologis didasari dengan teori Luthans, dkk (2007), aspeknya adalah keyakinan diri, optimis, harapan dan ketahanan. Sementara alat ukur kesesuaian pegawai dengan organisasi didasari dari teori yang dikembangkan oleh Kristof, dengan aspek kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi dan kesesuaian budaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik parametrik dengan teknik analisis regresi berganda sehingga diperlukan uji normalitas dan linieritas untuk pemenuhan syarat.

Hasil

Hasil penelitian ini merupakan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis simultan yaitu terdapat hubungan antara modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja menghasilkan sebagai berikut :

Tabel 1. Data Uji Hipotesis antara Modal Psikologis dan Kesesuaian Pegawai-Organisasi secara Simultan

Variabel	F	p	Status
Modal Psikologis dan Kesesuaian Pegawai-Organisasi dengan Keterikatan Kerja	34,742	0,000	Diterima

Sumber : Output SPSS IBM 16.00 for windows

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai p yang dimiliki dari hubungan antara modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi secara simultan dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X, artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Nilai $F = 34,742$ mengindikasikan hubungan yang dimiliki adalah positif. Sehingga, apabila modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi secara bersama-sama adalah tinggi maka keterikatan kerja juga ikut tinggi, sementara apabila modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi rendah maka keterikatan kerja karyawan operator PT. X juga rendah.

Tabel 2. Data Uji Hipotesis antara Modal Psikologis dan Kesesuaian Pegawai-Organisasi secara Parsial

Variabel	t	p	Status
Modal Psikologis – Keterikatan Kerja	7,116	0.000	Diterima
Kesesuaian Pegawai & Organisasi – Keterikatan Kerja	1,345	0.183	Ditolak

Sumber : Output SPSS IBM 16.00 for windows

Tabel 2 menunjukkan hubungan secara parsial antara modal psikologis dengan keterikatan kerja yang memiliki nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja karyawan PT. X diterima. Sementara hubungan secara parsial antara kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja memiliki nilai p sebesar 0,183 ($p > 0,05$). Artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan antara kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja karyawan PT. X ditolak.

Sementara hasil dari uji statistic model regresi dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

$$\gamma = \beta_0\chi_0 + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2$$

dimana $\beta_0 = 0,691$ $\beta_1 = 0,463$ $\beta_2 = 0,078$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 13,398 apabila tidak ada modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi. koefisien regresi pada modal psikologis sebesar 0,463 menunjukkan bahwa tiap penambahan 1 skor modal psikologis akan meningkatkan keterikatan kerja sebesar 0,463. Sementara skor regresi pada kesesuaian pegawai dan organisasi sebesar 0,078 menunjukkan bahwa tiap penambahan 1 skor kesesuaian pegawai-organisasi akan meningkatkan keterikatan kerja sebesar 0,078.

Tabel 3. Nilai Sumabangan Efektif Modal Psikologis dan Kesesuaia Pegawai-Organisasi terhadap Keterikatan Kerja

Variabel	R	R Square	p
Modal Psikologis dan Kesesuaian Pegawai-Organisasi dengan Keterikatan Kerja	0,691	0,478	0,000

Sumber : Output SPSS IBM 16.00 for windows

Tabel 3 menunjukkan sumbangan efektif yang diberikan oleh modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan operator PT. X secara bersama-sama. Nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,478 artinya modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi secara bersama-sama memiliki sumbangsiah efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 47,8%. Sementara sisanya, yaitu sebesar 52,2% ditentukan dari variabel-variabel lain yang tidak diikuti pada penelitian ini.

Tabel 4. Uji Tabulasi Silang antara Data Demografis dengan Keterikatan Kerja

Variabel	p	Status
Jenis Kelamin – Keterikatan Kerja	0.741	Tidak Ada Asosiasi
Rentang Usia – Keterikatan Kerja	0.095	Tidak Ada Asosiasi
Pendidikan Terakhir – Keterikatan Kerja	0.284	Tidak Ada Asosiasi
Status Perkawinan – Keterikatan Kerja	0.088	Tidak Ada Asosiasi
Lama Kerja – Keterikatan Kerja	0.161	Tidak Ada Asosiasi

Sumber : Output SPSS IBM 16.00 for windows

Tabel 4 menunjukkan ada tidaknya asosiasi atau pengaruh antara data demografis seperti jenis kelamin, rentang usia, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama kerja dengan keterikatan kerja. Variabel jenis kelamin memiliki nilai $p = 0,741$ ($p > 0,05$), artinya jenis kelamin tidak berasosiasi dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Rentang usia memiliki nilai $p = 0,095$ ($p > 0,05$), artinya rentang usia tidak berasosiasi dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Pendidikan terakhir memiliki nilai $p = 0,284$, artinya pendidikan terakhir juga tidak berasosiasi dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Sama halnya dengan status perkawinan yang tidak memiliki asosiasi dengan keterikatan kerja karaywan operator PT. X ($P > 0,088$). Begitu juga dengan lama kerja yang memiliki nilai $p = 0,161$, artinya lama kerja tidak berasosiasi dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X.

Tabel 5. Data Distribusi Hasil Keterikatan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
$X \geq 78.35$	Sangat Tinggi	7	8.9%
$71.99 \leq X < 78.35$	Tinggi	12	15.2%
$64.04 \leq X < 71.19$	Cukup	36	45.6%
$56.88 \leq X < 64.04$	Rendah	16	20.3%
$X < 56.88$	Sangat Rendah	8	10.1%
Total		79	100%

Sumber : Output SPSS IBM 16.00 for windows

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui perolehan data pada variabel keterikatan kerja. Data ini menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang di rasakan oleh karyawan operator PT. X. Data pada variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa terdapat 7 (8,9%) karyawan berada pada kategori sangat tinggi, 12 (15,2%) karyawan berada pada kategori tinggi, 36 (45,6%) karyawan berada pada kategori cukup, 16 (20,3%) karyawan berada pada katategori rendah dan 8 (10,1%) berada pada kategori sangat rendah.

Tabel 6. Data Distribusi Hasil Modal Psikologis

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
$X \geq 116.24$	Sangat Tinggi	5	6.3%
$106.40 \leq X < 116.24$	Tinggi	12	15.2%
$96.55 \leq X < 106.40$	Cukup	39	49.4%
$86.71 \leq X < 96.55$	Rendah	21	26.6%
$X < 86.71$	Sangat Rendah	2	2.5%

Sumber : Output SPSS IBM 16.00 for windows

Berdasarkan tabel 6, variabel modal psikologis menunjukkan 5 (6,3%) karyawan berada pada kategori sangat tinggi, 12 (15,2%) karyawan berada pada kategori tinggi, 39 (49,4%) karyawan berada pada kategori cukup, 21 (26,6%) karyawan berada pada kategori rendah dan 2(2,5%) berada pada kategori sangat rendah.

Tabel 7. Data Distribusi Hasil Kesesuaian Pegawai-Organisasi

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
$X \geq 96.52$	Sangat Tinggi	6	7.6%
$85.47 \leq X < 96.52$	Tinggi	19	24.1%
$74.42 \leq X < 85.47$	Cukup	27	34.2%
$63.37 \leq X < 74.42$	Rendah	21	26.6%
$X < 63.37$	Sangat Rendah	6	7.5%

Sumber : Output SPSS IBM 16.00 for windows

Berdasarkan tabel 7., variabel kesesuaian pegawai dengan organisasi yang menunjukkan bahwa terdapat 6 (7,6%)karyawan berada pada kategori sangat tinggi, 19 (24,1%) karyawan berada pada kategori tinggi, 27 (34,2%) karyawan berada pada kategori cukup, 21 (26,6%) karyawan berada pada kategori rendah dan 6 (7,5%) karyawan berada pada kategori sangat rendah.

Pembahasan

Keterikatan kerja adalah suatu kondisi mental positif yang dimiliki oleh individu yang terkait dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat, dedikasi serta penghayatan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas, dan mampu bertahan dalam sebuah perusahaan serta dapat meningkatkan kepuasan pelanggan (Kim, Kolb, Kim, 2013). Berdasarkan *Job Demand Theory* terdapat beberapa hal yang memengaruhi keterikatan kerja yaitu sumber daya pribadi dan sumber daya kerja. Modal psikologis merupakan faktor yang terdapat pada sumber daya pribadi, sementara kesesuaian pegawai-organisasi berperan sebagai sumber daya kerja pada penelitian ini.

Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dan kesesuaian pegawai dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Maka dapat dikatakan bahwa modal psikologis dan kesesuaian pegawai secara bersama-sama dapat memengaruhi tingkat keterikatan kerja pada karyawan operator PT.X. Hubungan dari modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja adalah positif. Artinya, apabila modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi secara bersama-sama tinggi, maka keterikatan kerja karyawan operator PT. X juga akan tinggi. Sebaliknya, apabila modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi rendah maka keterikatan kerja karyawan operator PT. X ikut rendah. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zhu, Zhan & Zeng (2019) yang

menggunakan 208 subjek yang diambil dari 20 perusahaan yang menyatakan bahwa modal psikologis secara langsung berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Sementara kesesuaian pegawai-organisasi juga memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja di bawah pengaruh modal psikologis. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah modal psikologis dan kesesuaian pegawai berperan sebagai variabel bebas bukan sebagai mediator.

Hipotesis kedua pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Sweetman & Luthans (dalam Luthans, 2017) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki keahlian dalam menyelesaikan tugas akan menjadi lebih menghayati dengan pekerjaannya tanpa merasa terganggu, karyawan juga dapat memberikan usaha agar mendapatkan hasil yang diharapkan dan memberikan dedikasinya pada pekerjaan. Karyawan yang optimis dan ingin menyelesaikan tugas yang sulit akan membuatnya bersedia untuk bekerja lebih keras. Ketika harapan karyawan ikut berperan, maka mereka akan lebih gigih dan memberikan energy lebih pada pekerjaan. Penurunan dari efek negatif pekerjaan seperti tuntutan kerja akan dirasakan apabila ia mampu bertahan dan beradaptasi dengan pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Karatepe & Avci (2016), apabila modal psikologis tinggi maka akan tinggi pula keterikatan kerja, begitu juga sebaliknya. Ceshi, dkk (2017) juga mendukung bahwa setiap aspek pada modal psikologis memiliki pengaruh terhadap tingkat keterikatan kerja.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini ditolak yang berbunyi terdapat hubungan antara kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Maka dengan kata lain kesesuaian pegawai-organisasi tidak berpengaruh terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Hal ini bertolak belakang dengan yang dikatakan oleh Priyadarshi & Premchandran (2017), karyawan yang memiliki tingkat kesesuaian tinggi dengan perusahaannya, maka akan lebih berkomitmen, merasa puas dan meningkatkan keterikatan kerjanya juga. Namun, hasil serupa juga pernah terjadi di penelitian Melvyn, dkk (2018) yang mengungkapkan bahwa untuk pertama kalinya kesesuaian pegawai-organisasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian yang dirasakan dengan atasan karyawan tersebut. Sedangkan pada penelitian ini yang diukur hanyalah kesesuaian dengan perusahaan bukan mengukur kesesuaian atasan langsung.

Baik modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi memiliki sumbangsih efektif terhadap keterikatan kerja karyawan operator PT. X. sumbangsih yang diberikan kedua variabel tersebut adalah sebesar 47,8 %, artinya modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 47,8% untuk memengaruhi keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi memiliki kontribusi yang cukup besar bahkan hampir setengahnya untuk menentukan tingkat keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Sementara 58,2 % sisanya merupakan sumbangan efektif yang didapatkan dari variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian ini.

Peneliti juga melakukan uji tabulasi silang antara variabel demografis terhadap keterikatan kerja. Variabel demografis yang dilakukan uji tabulasi silang seperti jenis kelamin, usia, lama kerja, status perkawinan dan pendidikan terakhir. Hasilnya adalah semua variabel demografis tidak memiliki asosiasi dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X. Artinya, tidak ada satu variabel demografis yang memengaruhi tinggi redannya keterikatan kerja pada karyawan operator PT. X.

Penelitian yang dilakukan oleh Shukla, Adhikari & Sigh (2007) menunjukkan bahwa usia dapat meningkatkan keterikatan kerja, karena semakin tua seseorang maka semakin lama juga seseorang akan memiliki pengalaman dalam bekerja atau lama kerja juga ikut bertambah sehingga hal ini dapat meningkatkan keterikatan kerjanya. James, dkk (2007) juga mendukung pendapat tersebut namun

harus dengan syarat yaitu bekerja bersama atasan yang mendukung serta iklim kerja yang mendukung pula. Sebuah penelitian juga pernah dilakukan di Indonesia, dilakukan oleh Adi & Indrawati (2019), bahwa perbedaan generasi dapat memengaruhi keterikatan kerja pada karyawan, dalam hal ini generasi yang diteliti adalah generasi *boomers*, generasi X dan generasi Y.

Penelitian tentang jenis kelamin juga menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Seperti yang diungkapkan oleh Shukla, Adhikari & Sigh (2007), bahwa perempuan biasanya lebih terikat dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, hal tersebut didukung oleh Avery, dkk (2007). Namun berbeda dengan yang diungkapkan oleh Yildirim (2008), penelitiannya menghasilkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin dengan keterikatan kerja karyawan. Schaufeli, dkk (2006) menjelaskan dengan lebih luas, bahwa perempuan lebih beresiko mengalami stress kerja karena budaya persaingan kerja yang ketat dan peran ganda yang dimiliki perempuan, seperti menjadi seorang ibu dan istri. Hal ini yang membuatnya semakin banyak tanggung jawab yang di emban oleh perempuan dan membuatnya cepat kelelahan, sehingga keterikatan kerjanya menjadi rendah. Hal tersebut terjadi apabila seseorang sudah berada dalam status perkawinan dan peneliti belum menemukan ada tidaknya pengaruh jenis kelamin dengan keterikatan kerja apabila keduanya sama-sama berada di status perkawinan *single*. Sementara Kong (2009) menyatakan bahwa status perkawinan ternyata memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Karyawan yang belum menikah lebih banyak memiliki energy karena tidak disibukan dengan hal lain di luar pekerjaannya, seperti pekerjaan rumah. Hal ini yang membuat karyawan yang sudah menikah memiliki keterikatan kerja yang rendah, karena energy dan pikirannya juga terpecah dengan hal lain seperti tugas-tugas ruamhnya. Lalu Singh (2007) menekankan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin, status pernikahan dan lama kerja dengan keterikatan kerja karyawan.

Kesimpulan

Keterikatan kerja merupakan suatu hal paling penting yang perlu dimiliki oleh karyawan, karena karyawan dengan keterikatan kerja tinggi akan menguntungkan perusahaan seperti salah satu contohnya tingkat produktivitas yang tinggi. maka dari itu penelitian tentang keterikatan kerja terus dilakukan agar dapat mengetahui sebab dan akibat yang dapat diberikan dari keterikatan kerja itu sendiri terhadap individu ataupun perusahaan. Sesuai dengan teori *job demand resources* (JD-R model), penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan dari afktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja yaitu modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah, hipotesis pertama yang di ajukan yaitu terdapat hubungan antara modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel bebas pada penelitian ini, baik modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan keterikatan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat modal psikologis dan tingkat kesesuaian pegawai dengan organisasinya maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan operator PT.X. Sebaliknya, semakin rendah tingkat modal psikologis dan kesesuaian pegawai dengan organisasinya, maka semakin rendah pula keterikatan kerja karyawan operator PT. X.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja karyawan operator PT. X. hal ini menunjukkan bahwa hanya dengan memiliki modal psikologis dapat memengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja karyawan operator PT. X. semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Sementara hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan antara

kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja ditolak. Artinya, kesesuaian pegawai-organisasi secara mandiri tidak dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan operator PT.X

Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan tambahan informasi bagi pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai gambaran tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan operator serta mengetahui gambaran tentang tingkat modal psikologis dan tingkat kesesuaian pegawai dengan organisasinya. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan sikap keterikatan kerja karyawan dengan mengoptimalkan modal psikologis yang dimiliki karyawan Operator PT. X. sementara untuk karyawan, karena fokus penelitian ini ada pada hubungan modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi dengan keterikatan kerja sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian lain dalam rangka untuk mengetahui faktor lain yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja selain dengan menggunakan modal psikologis dan kesesuaian pegawai-organisasi.

Refrensi

- Ababneh, O.M.A. (2016). The meaning and measurement of employee engagement: A review of the literature. *NJHRM: 15(1) : issue 1*. Qatar University
- Adi, P, R, P., Indrawati, K, R. (2019) Perbedaan Keterikatan Kerja berdasarkan Generasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Berkonsep THK ditinjau dari Etos Kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 46-57. ISSN: 2654 4024
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). *Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. Career Development International*, 23(1), 33–47. Doi:10.1108/cdi-11-2016-0210
- Akeel, A, F., & Badran, F. M. (2019) Person Organizational Fit and Work Engagement among Head Nurses. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*. 6(1). 921-932. ISSN : 2394-7340
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1542-1556.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007), "The job demands-resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, pp. 309-28.
- James, J. B., Swanberg, J. E., & McKechnie, S. P. (2007). Responsive workplaces for older workers: Job quality, flexibility and employee engagement. An Issue in Brief #11. Chestnut Hill, MA: The Center for Aging and Work/Workplace Flexibility at Boston College.
- Karatepe, O. M., Avcı, T. (2016). The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions. *Journal of Management Development*. Newcastle University. Doi: 10.1108/JMD-07-2016-0141
- Kim, W., Kolb, J. A. & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: a review of empirical literature and a proposal research agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248-276. Doi: 10.1177/15434484312461635
- Kong, Y. (2009). A study on the job engagement of company employees. *International Journal of Psychological Studies*, 1 (2), 65-68.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press
- Priyadarshi, P., & Premchandran, R. (2018). *Job characteristics, job resources and work-related outcomes: role of person-organisation fit. Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(2), 118–136. doi:10.1108/ebhrm-04-2017-0022

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational & Psychological Measurement*, Vol. 66, pp 701-716.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology* 2012, 14(1), 3-10. Netherland: Utrech University
- Schaufeli, W. B. (2018). *Work engagement in Europe. Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106. Doi:10.1016/j.orgdyn.2018.01.003
- Shukla, S., Adhikari, B., Singh, V. (2017). Employee Engagement – Role of Demographic Variables and Personality. Amiti University.
- Tiarani, P, L., Nurintami, D, A., Al Ghaffira, M, H., Dwiyanti, R. (2019). The effect of person organization fit on work engagement of employees at X University. Faculty of Psychology Universitas Muhamadyah Purwokerto
- Yildirim, I. (2008). Relationships between burnout, sources of social support and Socio demographic variables. *Social Behavior and Personality*, 36, 603-616.
- Zhu, Q., Zhang, M., Zeng, D. (2019). Research on the Relationship betwwen person-organization fit, psychological capital and work engagement. *International Conference on Management, Finance and Social Sciences Research*. Doi: 10.25236/fssr.2019.099