

# KESUKAAN KERJA, PENGARUH KESESUAIAN ORGANISASI DAN KESANNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KERJA KEBAHAGIAAN: KERANGKA KONSEPTUAL

*(WORK PASSION, INFLUENCE OF P-O FIT, AND ITS IMPACT ON JOB SATISFACTON AND WORK HAPPINESS: CONCEPTUAL FRAMEWORK)*

Wijiharta <sup>\*,1,2,a</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Hamfara, Yogyakarta 55184, Indonesia

<sup>2</sup> PDIM Pascasarjana, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Yogyakarta, Indonesia

<sup>a,\*</sup> [wijiharta@steihamfara.ad.ic](mailto:wijiharta@steihamfara.ad.ic)

**Abstract:** *This paper aims to model the relationship between people-organization's adaptability to work spirit and its impact. Some researchers suggest the need to be careful in implementing western concepts, as well as the need for development of research based on non-western cultures. This preliminary study uses literature review from previous research articles. The conceptual framework has been successfully researched on people - organization fit (PO fit), work passion, job satisfaction and happiness*

**Keywords:** *PO fit, work passion, job satisfaction, eastern work happiness*

**Abstrak:** *Tulisan ini bertujuan untuk menyusun model hubungan antara kesesuaian orang - organisasi terhadap semangat kerja serta kesan lanjutannya. Beberapa penyelidik menyarankan perlu berhati-hati dalam melaksanakan konsep - konsep barat, serta diperlukannya pembangunan penyelidikan berlatar belakang budaya non-barat. Kajian awal ini menggunakan kajian literatur dari artikel - artikel hasil kajian terdahulu. Kerangka konseptual berjaya disusun kajian tentang kaitan kesesuaian orang - organisasi, gairah kerja, kepuasan kerja dan kerja kebahagiaan.*

**Katakunci:** *kesesuaian organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja, kerja kebahagiaan non-barat.*

2019 JGBSE

## Pengenalan

Pengurusan pekerja pada usaha kecil menengah (SME) (Heilmann, 2018) dan pekerja sementara (Kidron, 2018) masih menarik minat penyelidik dalam beberapa tahun terakhir. Pada beberapa jenis usaha, tetapan pekerja sementara dilaksanakan secara tidak standard (Howard, 2017). Akan tetapi dalam kes tertentu, pekerja sementara boleh mempunyai kepuasan yang lebih tinggi dari pada pekerja tetap (Goñi-Legaz & Ollo-López, 2017).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya kebermaknaan kerja (Lavy & Böcker, 2017), Keupayaan emosi-peraturan dan persepsi sokongan sosial di tempat kerja (Merida-Lopez, et.al., 2019), kecerdasan emosi pemimpin (EI) (Miao, Humphrey, & Qian, 2016). Pada sisi lain, kepuasan kerja juga berpotensi meningkatkan tahap kesihatan, kebahagiaan, kesejahteraan subjektif, dan harga diri pekerja (Satuf et al., 2016).

Sementara Joshanloo (2018) mengemukakan pentingnya kajian mengenai pemahaman nilai semisal kebahagiaan pada budaya asli timur sebelum melaksanakan konsep kebahagiaan model barat. Astakhova & Porter (2015) juga menyampaikan perlunya kehati-hatian dalam menggeneralisasi konsep di luar batas-batas Amerika Syarikat. Menurut Joshanloo (2018) ada perbezaan nilai-nilai barat dengan nilai-nilai timur seperti antara dominasi dan harmoni, antara individualisme dan kolektivisme. Dalam konteks budaya non-barat, kesesuaian orang-organisasi adalah pembolehubah penting dalam organisasi dan menjadi elemen kunci dalam tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Silverthorne, 2004).

Chen, Sparrow, & Cooper (2016) dalam kajian tentang hubungan antara kesesuaian orang-organisasi dan kepuasan kerja, menyarankan pentingnya pemilihan pekerja yang berkualiti berdasarkan penilaian kecocokan. Daryanto (2014) mendedahkan pentingnya mengurangkan jurang antara ciri-ciri peribadi dengan pekerjaan. Astakhova & Porter (2014) menyatakan bahawa identiti organisasi, kesesuaian orang - organisasi (diantaranya: makna kerja) dan kesesuaian keperluan - bekalan adalah pembolehubah kunci untuk memahami hubungan semangat - prestasi dan keadaan batasnya, dan mencadangkan kajian untuk pembangunan teori semangat kerja. Gomez-Salgado, et.al., (2019) menyarankan pentingnya mengembangkan kajian tentang nilai-nilai, seperti penglibatan, semangat, keutamaan, dan makna kerja. Huyghe, Knockaert, & Obschonka (2016) juga mencadangkan kajian lebih lanjut tentang kesan dari "orquestra semangat".

Tulisan ini bertujuan untuk menyusun model hubungan antara kesesuaian orang-organisasi terhadap semangat kerja dan kesannya terhadap kepuasan kerja dan kerja kebahagiaan, sebagaimana cadangan daripada Gomez-Salgado, et.al. (2019) yang mencatat masih kekurangan artikel tentang pembangunan nilai-nilai dalam bidang psikologi positif, serta cadangan daripada Astakhova & Porter (2015) dan Joshanloo (2018) untuk mengembangkan kajian nilai - nilai tersebut dalam konteks non - barat.

## **Kajian Literatur**

Kesesuaian orang - organisasi merupakan kesesuaian antara seseorang pekerja dengan organisasi (Kristof, 1996). Westerman & Cyr (2004) menggunakan tiga pendekatan teori dan pengukuran kesesuaian orang - organisasi, iaitu kesesuaian nilai, kesesuaian keperibadian dan kesesuaian persekitaran. Astakhova & Porter (2014) menyatakan bahawa identiti organisasi, kesesuaian orang - organisasi (diantaranya: makna kerja) dan kesesuaian keperluan - bekalan adalah pembolehubah kunci untuk memahami hubungan semangat - prestasi. Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl (2009) meletakkan kesesuaian orang - organisasi sebagai antededen pada model semangat kerja. Kesesuaian orang - organisasi juga merupakan elemen kunci kepuasan kerja (Chen et al., 2016; Westerman & Cyr, 2004; Priyadarshi & Premchandran, 2018).

H1. kesesuaian orang-organisasi mempengaruhi semangat kerja

## H2. kesesuaian orang-organisasi mempengaruhi kepuasan kerja

Semangat ditakrifkan sebagai kecenderungan kuat terhadap kegiatan yang disukai orang, yang mereka anggap penting, dan di mana mereka melabur masa dan tenaga (Vallerand, et.al., 2003), yang boleh dibezakan dalam dua jenis iaitu semangat harmonik dan semangat obsesif. Cardon, Gregoire, Stevens, & Patel (2013) mengembangkan tiga dimensi semangat iaitu mencipta kehairahan, semangat pengasas dan mengembangkan semangat. Cardon, Glauser, & Murnieks (2018) mencadangkan enam sumber utama semangat: semangat untuk berkembang, semangat untuk manusia, semangat untuk produk atau perkhidmatan, semangat untuk mencipta, semangat untuk pertandingan, dan semangat untuk sosial

Breugst, Patzelt, & Perry (2012) meneliti pengaruh semangat keusahawanan terhadap komitmen pekerja mendapati bahawa semangat untuk mencipta dan semangat untuk berkembang menyokong komitmen pekerja, sedangkan semangat penubuhan menurunkan komitmen pekerja. Semangat kerja mempengaruhi kepuasan kerja (Thorgren & Wincent, 2013; Thorgren, Wincent, & siren, 2013) dan kerja kebahagiaan (Cibele Satuf et.al., 2016).

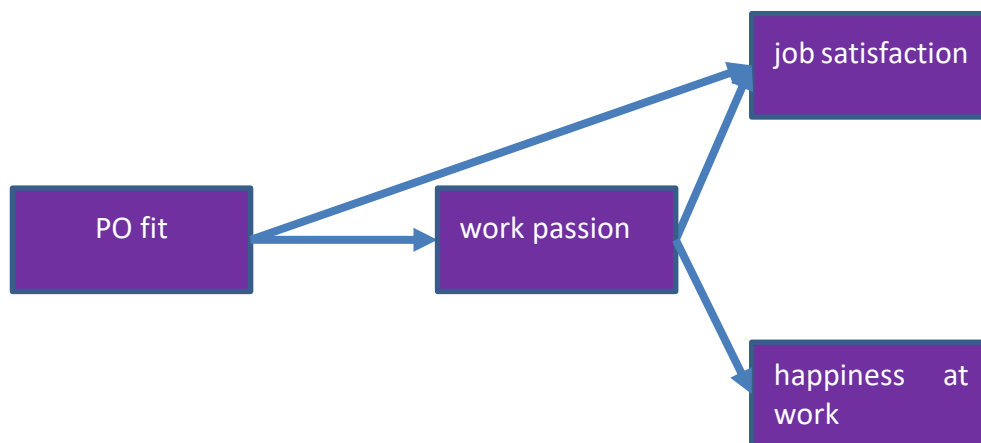
H3: semangat kerja mempengaruhi kepuasan kerja

H4: semangat kerja mempengaruhi kerja kebahagiaan

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan pelbagai aspek pekerjaan mereka (Spector, 1997). Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah keadaan keseluruhan yang diperoleh oleh pekerja daripada mengalami keadaan kerja (Christen et.al, 2006). Kerja kebahagiaan adalah pola pikir yang membolehkan tindakan untuk memaksimumkan prestasi dan mencapai potensi (Lindsay, Pryce-jones, & Lindsay, 2014).

H5: kesesuaian orang - organisasi mempegaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui semangat kerja

H6: kesesuaian orang - organisasi mempegaruhi kerja kebahagiaan secara tidak langsung melalui semangat kerja



Model konseptual

(Zigarmi, et.al., 2011; Westerman & Cyr, 2004; Thorgren et.al., 2014; Satuf et al., 2016)

## Diskusi

Kajian mengenai tingkah laku di tempat kerja dengan latar belakang budaya non-barat perlu dilakukan untuk membangunkan teori tingkah laku di tempat kerja yang relevan dengan budaya pada lingkungan sosial masyarakat. Penyusunan kerangka kerja konseptual ini dilakukan dalam rangka langkah pembangunan pengetahuan yang berkaitan dengan tingkah laku di tempat kerja, khususnya dengan objek wilayah Asia Tenggara (Indonesia). Kajian ini meneruskan kajian berlatar non-barat yang telah dilakukan penyelidikan sebelumnya, diantaranya yang mengambil objek wilayah Asia Timur (Joshanloo, 2018) dan Rusia (Astakhova & Porter, 2015).

## Kesimpulan

Rangka kerja konseptual kajian tentang kaitan kesesuaian orang-organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja dan kerja kebahagiaan ini mendasarkan pada model kajian yang telah dilakukan sebelumnya. Penyelidikan senada sebaiknya dilakukan dengan mengambil lokasi objek non-barat.

## Rujukan

- Astakhova, MN, & Porter, G. (2015). Understanding the work passion-performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, (March), 1-32. <https://doi.org/10.1177/0018726714555204>
- Breugst, N., Patzelt, H., & Perry, A. (2012). Perceptions of Entrepreneurial Passion and Employees' Commitment to Entrepreneurial Ventures. *ENTREPRENEURSHIP theory and practice*, (January), 171-192. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00491.x>
- Cable, DM, & Derue, DS (2002). The Convergent and discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 875-884. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>
- Cardon, MS, Glauser, M., & Murnieks, CY (2018). Passion for what? Expanding the domains of entrepreneurial passion. *Journal of Business Venturing Insights*, 8 (January 2017), 24-32. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2017.05.004>
- Cardon, MS, Gregoire, DA, Stevens, CE, & Patel, PC (2013). Journal of Business Venturing Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation☆. *Journal of Business Venturing*, 28 (3), 373-396. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.03.003>
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (5), 946-959. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0236>
- Christen, M, G. Iyer, & D. Soberman (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory, *Journal of Marketing*, *Journal of Marketing*, Vol. 70 (January 2006), 137–150, DOI: 10.1509/jmkg.2006.70.1.137

Daryanto, E. (2014). Individual Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: A Study on Vocational School Teachers 'Satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2 (8), 698-702. <https://doi.org/10.12691/education-2-8-20>

Gomez-Salgado, J., Navarro-abal, Y., Lopez-Lopez, MJ, Romero-Martin, M., & Climent-Rodríguez, JA (2019). Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16, 108. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>

Goñi-Legaz, S., & Olló-López, A. (2017). Temporary contracts, participation in decision making and job satisfaction in European workers: Is there a buffering effect? *International Journal of Manpower* (Vol. 38). <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0086>

Heilmann, P. (2018). Agile HRM Practices of SMEs. *Journal of Small Business Management*, 00 (00), 1-11. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12483>

Howard, J. (2017). Nonstandard Work Arrangements and Worker Health and Safety. *American Journal of Industrial Medicine*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.1002/ajim.22669>

Huyghe, A., Knockaert, M., & Obschonka, M. (2016). Unraveling the "passion orchestra" in academia. *Journal of Business Venturing*, 31 (3), 344-364. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.03.002>

Joshanloo, M. (2018). Fragility of happiness moderates the influence of negative predictors of subjective well-Being. *Anxiety, Stress, & Coping*, 0 (January), 1-6. <https://doi.org/10.1080/10615806.2017.1422094>

Khan, S., & Akhter, W. (2017). Service quality and the moderating effect of Shari'ah perception on client satisfaction: A comparison of islamic and conventional microfinance in Pakistan. *Cogent Economics and Finance*, 5 (1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/23322039.2017.1315206>

Kidron, A. (2018). Examining the Mediating Role of Commitment to the Executive in Employees 'Affective Commitment: Temporary Employees Versus Permanent Employees. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25 (4), 456-468. <https://doi.org/10.1177/1548051818755635>

Kristof, amyl (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*, 1-49.

Lavy, S., & Böcker, S. (2017). A Path to Teacher Happiness? A Sense of Meaning Affects Teacher - Student Relationships, Which Affect Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, (May). <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9883-9>

Lindsay, JPJ, Pryce-jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>

Merida-Lopez, S., Extremera, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). Personality and Social Psychology In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scandinavian Journal of Psychology*, (60), 59-66. <https://doi.org/10.1111/sjop.12483>

Miao, C., Humphrey, RH, & Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, orang tengah, and moderator effects. *Personality and Individual Differences*, 102, 13-24. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.056>

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*, (April). <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2017-0022>

Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, M., & Loureiro, M. (2016). The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, Happiness, Well-being and Self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 3548 (September). <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>

Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25 (7), 592-599. <https://doi.org/10.1108/01437730410561477>

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage

Thorgren, S., & Wincent, J. (2013). *Small Business Journal*, (June). <https://doi.org/10.1177/0266242613487085>

Thorgren, S., Wincent, J., & siren, C. (2013). The INFL uence of Passion and Work - Life Thoughts on Work Satisfaction. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 24 (4), 469-492. <https://doi.org/10.1002/hrdq>

Westerman, JW, & Cyr, LA (2004). An Integrative Analysis of Person - Organization Fit Theories. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SELECTION AND ASSESSMENT*, 12 (3), 252-261.

Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review*, 8 (3), 300-326. <https://doi.org/10.1177/1534484309338171>

Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). A Preliminary Field Test of an Employee Work Passion Model. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 195-221. <https://doi.org/10.1002/hrdq>