

PERAN PERSON-ORGANIZATION FIT DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP TOTALITAS KERJA GENERASI Z YANG BEKERJA DI JAKARTA SELATAN MELALUI VARIABEL MODERATOR KESEIMBANGAN KERJA DAN HIDUP**Alvin Kurniawan**

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Email: alvkrnwn@gmail.com

Abstrak

Pada era ini, tantangan seperti AI akan merubah dinamika kerja kedepan agar dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Fungsional manusia dalam pekerjaan menjadi ramping tapi tidak dengan objektivitasnya meningkat, kini pekerja gen Z mengeluhkan beberapa distraksi pekerjaannya seperti kesehatan mentalnya terganggu karena lingkungan bekerja yang tidak sehat karena terganggu deadline pekerjaan dadakan/ suka menunda pekerjaannya menjadikan kurangnya totalitas pada pekerjaan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan menggunakan adaptasi paten alat ukur pendahulu, dengan subjek gen Z yang bekerja dikawasan Jakarta selatan melalui teknik sampling non-probability sejumlah 208 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa H1, H2 dan H3 ditolak. Artinya peran person-organization fit dan pemberdayaan psikologis melalui keseimbangan kerja dan hidup tidak mempunyai pengaruh signifikan memoderatori ataupun secara simultan terhadap totalitas kerja. Sedangkan, H4 dan H5 diterima artinya peran person-organization fit dan pemberdayaan psikologis masing-masing memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap totalitas kerja. Terkait saran penelitian selanjutnya, perlu adanya peninjauan kembali pada karakteristik demografis yang akan dilakukan dengan konstruk teori yang akan digunakan, sehingga penggambaran hasil dapat memuaskan dan objektif. Selanjutnya, memperbanyak referensi sehingga penelitian terkait demografis khususnya generasi Z dalam penelitian ini juga ikut berkembang dalam mengatasi berbagai persoalan mendatang. Terakhir, percobaan generasi Z dengan background pekerjaan yang seragam sehingga mengurangi anomali.

Kata kunci: Person-Organization Fit, Pemberdayaan Psikologis, Keseimbangan Kerja dan Hidup, Totalitas Kerja, Generasi Z.

Abstract

In this era, challenges such as AI will change the dynamics of work in the future so that they can be solved effectively and efficiently. Human functionality in work becomes lean but not with increased objectivity, now gen Z workers complain about some of their work distractions such as their mental health is disturbed due to an unhealthy work environment because they are disturbed by impromptu work deadlines / like to delay their work making the lack of totality in work. The method used in this study is multiple

How to cite:	Alvin Kurniawan (2024) Peran Person-Organization Fit dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Totalitas Kerja generasi Z yang bekerja di Jakarta Selatan melalui variabel moderasi Keseimbangan Kerja dan Hidup, (06) 05, https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227
E-ISSN:	2684-883X
Published by:	Ridwan Institute

regression analysis and uses patent adaptations of predecessor measuring instruments, with gen Z subjects working in the south Jakarta area through non-probability sampling techniques totaling 208 respondents. Based on the results of the hypothesis test that H1, H2 and H3 are rejected. This means that the role of person-organization fit and psychological empowerment through work-life balance does not have a significant moderating or simultaneous influence on the totality of work. Meanwhile, H4 and H5 are accepted, meaning that the roles of person-organization fit and psychological empowerment each have a significant influence directly on the totality of work. Regarding further research suggestions, there needs to be a review of demographic characteristics that will be carried out with the theoretical construct to be used, so that the depiction of results can be satisfactory and objective. Furthermore, increasing references so that research related to demographics, especially generation Z in this study also develops in overcoming various future problems. Finally, generation Z experiments with uniform work backgrounds that reduce anomalies

Keywords: *Person-Organization Fit, Psychological Empowerment, Work-Life Balance, Work Totality, Generation Z*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) pada era revolusi industri yang mutakhir adalah aset yang terpenting yang dimiliki perusahaan. Karena SDM adalah modal bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitif (Drucker, 1993). Pada zaman ini terkait SDM mempunyai tantangan tersendiri, seperti yang dirilis dalam website resmi International Labour Organization (ILO) Gilbert F. Hounbo di Jepang pada pertemuan Pertemuan Menteri Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan G7 2023, dikutip dari ILO “Dan perubahan struktural seperti perubahan iklim, penuaan populasi, dan kemajuan teknologi juga semakin berdampak. Seperti yang kita diskusikan kemarin, kondisi perempuan dan generasi muda jauh lebih buruk di pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan banyaknya kesenjangan yang besar di dunia kerja. Khususnya, distribusi pendapatan riil menjadi semakin tidak merata; dan tingkat inflasi yang tinggi memperdalam kesenjangan antar negara”. Dalam pertemuan itu Direktur Jenderal ILO menyampaikan setidaknya ada lima aspek untuk meningkatkan work engagement: 1) Mencegah dan mengurangi kesenjangan; 2) Upah dan remunerasi yang memadai; 3) Lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk yang berkaitan dengan kesehatan mental; 4) Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan; 5) Keberagaman dan inklusi (Graça et al., 2021). Negara-negara menyadari betapa kesenjangan pada perempuan dan generasi muda jauh lebih buruk di pasar tenaga kerja menjadi fokus untuk mengupayakan pemerataan bersama dalam menopang ekonomi negara masing-masing. Generasi yang paling muda dalam dunia kerja dimasa ini adalah generasi Z (gen Z).

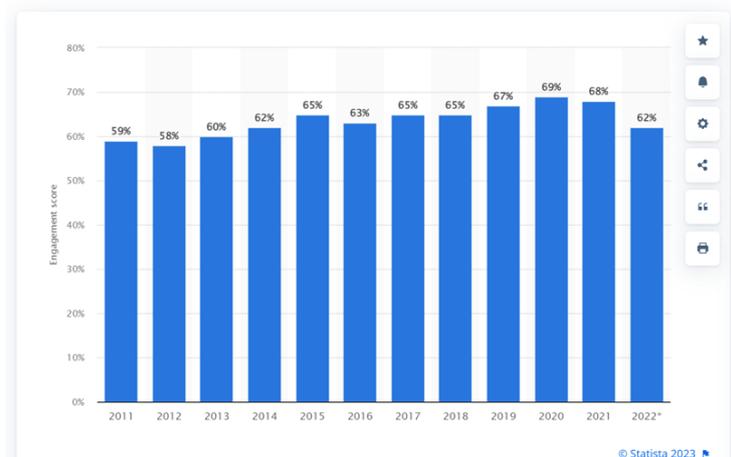
Generasi Z awal diperkenalkan oleh seorang presenter bernama Bruce Horovitz tahun 2012 tapi tidak dijelaskan detail terkait rentang usianya, lalu pada tahun 2014 istilah ini mulai sering digunakan untuk presentasi dari agen pemasaran Sparks and

Honey, rentang umur untuk mendeskripsikan Generasi Z ialah anak-anak yang lahir tahun 1995 sampai tahun 2010. Salah seorang ahli generasi Australia yaitu (McCrinkle & Wolfinger, 2010) menjelaskan “kami mendefinisikan generasi sebagai kelompok manusia yang lahir di era yang sama, dibentuk oleh rentang waktu yang sama dan di pengaruhi penanda sosial yang sama, dengan kata lain- suatu kelompok orang yang disatukan oleh umur dan tahap kehidupan, kondisi, teknologi, peristiwa serta pengalaman. ”Penting sebagai catatan bahwa batas akhir dan awal generasi tidak baku dan dapat berbeda antara sumber.

Label generasi hanya konstruksi sosial dan bukan ilmu pasti (Purfitasari, 2014). Hal ini seringkali merupakan generalisasi yang digunakan untuk memahami tren dan pola perilaku dalam kelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Merefleksikan di Indonesia Generasi Z dimulai 1997-2012, karena tahun 1997 di Indonesia terjadi mulai mengalami perkembangan teknologi dan internet yang signifikan (Putri & Muslim, 2023). Generasi Z umumnya dianggap tumbuh dalam era digital, di mana teknologi informasi dan internet menjadi lebih mudah diakses dan lebih terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan kenapa diakhiri pada tahun 2012 karena terjadi perubahan besar dalam tren teknologi dan budaya (Gaol & Hutasoit, 2021). Pada saat itu, generasi Z telah mengalami pergeseran dari dominasi perangkat keras tradisional seperti komputer desktop ke penggunaan yang lebih luas dari perangkat *mobile* seperti *smartphone* dan tablet. Sementara itu, mengacu dari data Badan Pusat Statistika (BPS) di Indonesia sendiri berdasarkan hasil dari sensus penduduk 2020, yang dilakukan oleh BPS pada Februari-September 2020, total jumlah gen Z mencapai 75,49 juta jiwa ataupun setara dengan 27,94 persen dari seluruh penduduk berjumlah 270,2 juta jiwa (Statistik, 2022).

Gen Z adalah angkatan kerja baru yang dimaksud oleh ILO terkait persoalan work engagement. Pilihan istilah ini dimaksudkan untuk menghindari kebingungan dengan istilah lain kerlibatan/keterikatan kerja (job involment) yang lebih berkait erat dengan tugas-tugas dan prosedur kerja, sementara totalitas kerja berkait erat dengan kondisi yang bergairah, dalam mencapai tujuan organisasi, mencakup keterlibatan (involvement), komitmen, passion, antiasme, ketekunan kerja, dan penuh energi. Tetapi totalitas kerja juga sering dicampur adukan dengan employee engagement, padahal pernah diterangkan oleh Schaufeli, (2013) bahwasannya “meskipun biasanya Employee Engagement (keterlibatan karyawan) dan Work Engagement (Totalitas kerja) digunakan secara bergantian, bab ini lebih memilih yang terakhir karena lebih spesifik. Totalitas kerja mengacu pada pekerjaan dengan hubungannya, sedangkan keterlibatan karyawan dapat mencakup hubungan dengan organisasi.” Pernyataan tersebut cukup menjelaskan kedudukan antar konstruk, dan totalitas kerja sedang menjadi tren hangat belakangan ini, dibuktikan dengan adanya riset pada gambar berikut :

Engagement score of employees worldwide from 2011 to 2022



Gambar 1. Engagement worldwide

Sumber : (Statista, 2022)

Signifikansi dalam pencarian di Google mengalami peningkatan tajam khususnya pada saat angkatan kerja generasi baru mulai memasuki perusahaan, hal ini merupakan dibuktikan dengan trend di dunia dalam lima tahun terakhir dan sekarang sedang mencapai puncaknya. Selain itu, Peneliti melakukan pengambilan data sekunder dengan cara wawancara pada sepuluh orang Gen Z yang bekerja di kawasan Jakarta Selatan berbeda tempat (Sudirman, Kuningan, Tebet & Gandaria-Pondok Indah).

Pertanyaan yang diberikan berjumlah enam pertanyaan yang poinnya sama setiap individunya tetapi ada yang menarik ketika dari jawaban subjek jika dibuat garis besar kesimpulan dari kesepuluh orang yang diwawancarai merasa setengah hati dalam menjalaninya karena adanya distraksi yang menjadi keresahan sebagian subjek hal tersebut sehingga disengaged, seperti merasa ada yang tidak sesuai dengan keilmuan yang dulu dipelajari, ada karena hanya memenuhi tuntutan kebutuhan hidup saja, ada yang karena tidak sesuai keilmuan dan ada juga yang bekerja hanya ingin memuaskan ego untuk membeli sesuatu dan hal serupa lainnya. Hal ini sejalan dengan pemberitaan yang di lansir melalui laman Bogor-kita.com bahwa “generasi memiliki partially-engaged terlihat dari kinerja individu yang berfokus penyelesaian tugas-tugas (asal bisa beres), tidak lagi pada kualitas akhirnya. Generasi ini cenderung sungkan mau menerima kritik, serta berorientasi oleh pendapatan. Berpegang teguh do it, get paid, go home. Dan bagian menyedihkannya ialah kelompok disengaged dikarena membuat aura negatif, sehingga memperlihatkan saling tidak percaya dan konflik, menjadi tidak ragu mendestruksi lingkup kerja lebih parahnya kemajuan organisasi. Engagement ini menjadi berdampak besar pada performa dan hasil di organisasi” (Dami, FoEh, & Manafe, 2022).

Trend totalitas kerja sudah diprediksi oleh dengan cermat oleh (Bakker & Albrecht, 2018) bahwa “kedepan penelitian masa depan yang bisa bermanfaat untuk memahami secara sistematis apa yang memengaruhi keterlibatan dalam kelompok demografis tertentu (misal: penyandang disabilitas; milenial; pekerja golongan tua)”.

Totalitas kerja dalam dinamika kerja sekarang memiliki ukuran yang berbeda. Beberapa tahun terakhir, pekerja lepas dan wiraswasta semakin meluas. Kini tidak sedikit karyawan mulai meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan dengan jadwal pekerjaan yang fleksibel dengan sistem kontrak. Hal ini juga dikenal sebagai *gig economy*. *Gig economy* telah menawarkan manfaat yang didambakan oleh tenaga kerja pada saat ini. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka, bekerja sambil bepergian, serta memiliki kebebasan untuk memilih perusahaan yang diinginkan (myrobin.id, 2023). Berdasarkan penelusuran penulis, tetap dengan mengacu UU 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang bekerja selama 40 jam dalam seminggu, menjadikan ukuran totalitas kerja juga ikut dalam penyesuaian dalam *key performance indicator* (KPI) sehingga kedisiplinan hadir dikantor bukan lagi faktor karena adanya fleksibilitas dalam bekerja, tapi upaya memberikan dampak dalam produktivitas perusahaan dan juga ukuran dampak ini dapat berbeda tergantung jenis usaha fokusnya. Pada era setelah *new normal* yaitu *Work From Anywhere* (WFA) membawa tantangan baru yang dimana *deadline* pekerjaan, benarnya dan ketepatan pekerjaan yang dilakukan, minim kesalahan dari prosedur adalah yang paling banyak disebutkan dalam data sekunder untuk menjadikan acuan totalitas dalam pekerjaan seseorang.

Di zaman yang telah mengalami kemajuan ini tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjann/sumber daya pribadi banyak dituntut untuk bisa menyesuainya oleh setiap era-nya. Salah satunya yang dilansir (detik.com, 2023) bahwa “Masalah psikososial tak boleh diabaikan di lingkup kerja. Berdasarkan data survei dari ILO (International Labour Organization) pada 2020-2022 tentang kekerasan dan perundungan kepada pekerja di Indonesia, 71% di antaranya pernah merasakan atau mengalami kekerasan serta perundungan. Sementara, 77% di antaranya ialah kekerasan dan perundungan psikologis. Hal tersebut diperkuat dengan fakta bahwasannya 63% pekerja alami gangguan kesehatan mental sehingga merasa sedih dan tidak nyaman di lingkup kerja.”

Lingkungan kerja menjadi hal yang penting dibahas juga dalam ILO pada tahun ini serta sejalan juga dengan pengambilan data sekunder yang dimana sepuluh responden gen Z sepakat lingkungan kerja adalah hal utama mempertimbangkan pekerjaan, dalam konstruk psikologi yang dapat mewakilinya *person-organization fit* (PO Fit).

Pandangan yang kurang baik terlimpah lebih banyak pada gen Z membuat kesehatan mental mereka yang terganggu dalam dunia kerja, konstruk psikologi yang dapat menggambarkan permasalahan ialah *psychological empowerment*. *Psychological empowerment* menurut Spreitzer, (2008) adalah kondisi di mana individu merasakan peningkatan motivasi intrinsik melalui empat dimensi kognitif: *meaning*, *competence*, *self-determination* dan *impact*. Singkatnya, *psychological empowerment* adalah pemberdayaan psikologis atau mental secara motivasional, sehingga dengan terbentuknya pemberdayaan psikologis yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi. Seperti yang dikutip dari *The Sydney Morning Herald* bahwa “Sebagian besar tempat kerja merupakan perpaduan antara pemberdayaan dan kontrol, namun mengenali apakah Anda berada dalam sangkar kaca atau terhambat

Peran Person-Organization Fit dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Totalitas Kerja generasi Z yang bekerja di Jakarta Selatan melalui variabel moderator Keseimbangan Kerja dan Hidup

dalam pengambilan keputusan dapat membantu dalam memahami potensi sumber frustrasi dan stres ini. Manajer yang mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan pemberdayaan di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan secara signifikan. Dan secara paradoks, hal ini berarti menerapkan mekanisme struktural untuk memastikan pemberdayaan dan otonomi, serta akuntabilitas, di tempat kerja” (SMH.com.au, 2020).

Hal di atas dibuktikan juga yang dilansir oleh Waspada Online (2023) bahwa “Mengacu pada penelitian terkini Mercer Marsh Benefits berjudul Health on Demand 2023 mereka melaksanakan penelitian pada >17.500 karyawan di 16 pasar penjurur belahan bumi tidak terkecuali di Indonesia, temuan 26% pekerja di Indonesia mengakui mendapat tekanan stres pada keseharian. Selanjutnya, menurut studi Champion Health UK disimpulkan pada The Workplace Health Report 2023 diterangkan sebab stres di lingkup kerja ialah dampak terbebani pekerjaan yang cenderung banyak, lelah, serta WFH, bagi pekerja wanita cenderung reaktif mendapati kecemasan serta depresi dibandingkan pekerja laki-laki. Dilansir Corporate Wellness Magazine, work-life balance atau keseimbangan kerja atau hidup berperan untuk kesejahteraan serta kebahagiaan pekerja dikarenakan tak hanya menekan rendah tingkat stres, mendorong kesehatan fisik serta mental, mendorong produktivitas, serta memperkuat dalam komunikasi sesama”. Hal tersebut mempertegas bahwa work life balance adalah faktor dalam mensukseskan lingkungan kerja dan kesehatan mental karyawan dalam mencapai totalitas kerja.

Work life balance atau (keseimbangan kerja dan kehidupan) pada akhirnya juga yang paling fenomenal isu melekat dengan totalitas kerja gen Z. Konstruk psikologi yang menggambarkan hal tersebut keseimbangan kerja dan kehidupan. Menurut Hudson (2005) keseimbangan kerja dan kehidupan adalah bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Hudson mengartikan keseimbangan kerja dan hidup sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi, termasuk waktu bersama keluarga, aktivitas rekreasi, dan pemenuhan kebutuhan pribadi lainnya. Ini menekankan pentingnya mencapai keseimbangan yang memuaskan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi agar individu dapat mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Khalayak umum berpendapat pekerjaan dapat dengan mudah mengambil alih kehidupan seseorang dan ketika hal itu terjadi, maka akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan, kelelahan di tempat kerja, dan memburuknya hubungan keluarga. Dengan generasi muda yang terus-menerus terhubung dengan teknologi, batas antara pekerjaan dan kehidupan menjadi kabur. Salah satu pendekatannya adalah perpaduan antara pekerjaan dan kehidupan, yaitu tempat kerja di mana karyawan bebas untuk mengatasi masalah kehidupan selama jam kerja dengan memberikan fleksibilitas yang dibutuhkan. Hanya dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan mengakui adanya sisi lain dari seorang karyawan - kehidupan mereka - merupakan langkah besar ke depan. Seperti yang dilansir dalam portal kerja talentics (2021) bahwa diterangkan “Dalam sebuah penelitian oleh Forbes,

77% peserta Gen Z mengatakan bahwasannya komitmen perusahaan terhadap diversity akan menjadi faktor krusial dalam keputusan mereka melamar kerja di suatu organisasi/perusahaan. Penelitian lain oleh Dynamic Signal membuat kesimpulan bahwa mereka lebih peduli keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan pribadi”.

Berdasarkan pemaparan masalah diatas, fleksibilitas berhubungan dengan workflow yang tidak kaku, di era ini key performance indicator (KPI) disesuaikan dengan budaya kerja yang baru tapi tidak mengubah target awal organisasi atau perusahaan, ditambah tantangan beberapa kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) seperti artificial intelligence (AI) akan merubah dinamika kerja kedepan agar dapat diselesaikan dengan cepat, efisien dan tepat waktu. Fungsional manusia dalam pekerjaan mungkin menjadi ramping tapi tidak dengan objektivitasnya meningkat, permasalahan terkini pekerja gen Z mengeluhkan beberapa distraksi dalam pekerjaannya seperti kesehatan mentalnya yang terganggu karena lingkungan bekerja yang tidak sehat karena seringnya terganggu deadline pekerjaan dadakan atau memang suka menunda pekerjaannya sehingga keseimbangan hidup dan bekerja mereka terganggu serta hal tersebut menambah beban mereka yang menjadikan kurangnya totalitas pada pekerjaan yang mereka lakukan. Padahal fleksibilitas sudah cukup membantu tapi mungkin sebagian perusahaan atau orang yang menjadi atasan atau rekan kerja gen z mengaggap hal tersebut sebuah keuntungan membuat pekerjaan dapat dilakukan kapanpun. Maka dari itu, peneliti memfokuskan untuk meneliti Peran Person-Organization Fit dan pemberdayaan psikologis terhadap totalitas kerja Z yang bekerja di Jakarta Selatan dengan keseimbangan kerja dan hidup sebagai moderator (Haya, Indrawati, & Djasuli, 2022).

Utamanya penelitian ini agar dapat mengetahui besaran masing masing peran person organization fit, pemberdayaan psikologis dan keseimbangan kerja & hidup dalam mempengaruhi totalitas kerja sehingga dikemudian hari secara teoritis dan praktis dapat diaplikasikan dan di kembangkan secara sempurna tanpa celah demi kemajuan dibidang psikologi industri organisasi (PIO).

METODE PENELITIAN

Populasi yang diambil adalah Generasi Z dengan rentan kelahiran 1997-2010, tapi karena di Indonesia yang sudah bekerja yang dimana mengacu pada UU 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja bahwa yang bekerja minimal 18 tahun maka dalam penelitian yang dipergunakan kelahiran 1997-2005. Adapun yang dapat dihimpun data pekerja di Jakarta yang berusia diatas 15 tahun menurut data BPS bulan Februari 2023 sebanyak 4.857.619 jiwa. Metode dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling non-probability yaitu purposive sampling dikarenakan tidak diperolehnya jumlah detail yang bekerja pada kawasan Jakarta Selatan terutama pada gen Z, Adapun kriteria yang telah di tentukan adalah pada kelahiran 1997-2005 yang bekerja (usia 18 sampai 26 tahun) & bekerja di kawasan Jakarta Selatan. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan Gform (Sugiono, 2019).

Peran Person-Organization Fit dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Totalitas Kerja generasi Z yang bekerja di Jakarta Selatan melalui variabel moderator Keseimbangan Kerja dan Hidup

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data akan dilaksanakan awal bulan Januari hingga Februari akhir dikarenakan biasanya dalam budaya kerja di Indonesia setiap akhir tahun banyaknya yang resign dari pekerjaannya dan mencoba mencari kesempatan baru di tempat baru, langkah ini diyakini dapat membuat gambaran besar yang objektif terkait permasalahan serupa kedepannya (Bungin, 2013). Adapun jika dalam bentuk langkah-langkah sebagai berikut;

1. Dimulai melakukan pemetaan riset berupa mengumpulkan jurnal, data sekunder dan pemberitaan tentang Gen Z, menghasilkan judul, rumusan masalah dan independent variabel (IV) yang ingin diteliti.
2. Menentukan alat ukur apa yang sesuai dengan penelitian untuk disebarkan pada responden, yaitu; Skala UWES-17 milik (Wilmar B. Schaufeli & Bakker, 2004) yang diadaptasi oleh (Shaleh, 2016), Skala WLBS milik Fisher, Bulger, & Smith (2009) yang diadaptasi oleh (Gunawan et al, (2019), skala PEQ milik (Spreitzer, 1995) yang diadaptasi oleh (Armelia, 2012) dan Skala POFS milik Cable & Derue (2002) yang dikembangkan oleh (Johan & Yusuf, 2022).
3. Menentukan sampel penelitian, yaitu; Gen Z yang bekerja (2005-1997) di kawasan Jakarta Selatan dengan menggunakan teknik purposive sampling.
4. Menyebarkan kuisisioner dan e-kuisisioner serta mengolah data hingga Januari/Februari 2024
5. Mengolah data dan merangkumnya dalam penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Kategori Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Kategori Deskriptif

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Setelah mengelompokkan norma-norma, akan diuraikan nilai persentase kategori untuk variabel penelitian ini. Variabel yang tercakup dalam penelitian mencakup ke *person-organization fit*, pemberdayaan psikologis, totalitas pekerjaan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Informasi lebih lanjut dapat ditemukan di Tabel berikut :

Table 2 (Kategorisasi Nilai Variabel Penelitian)

Variabel	Rendah	Sedang	Tinggi
<i>Person-Organization Fit</i>	-	100%	-
Pemberdayaan Psikologis	-	100%	-
Totalitas Kerja	74 (35,6%)	132 (63,5%)	2 (1%)
Keseimbangan Kerja dan Hidup	-	100%	-

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pada pekerja dari Genereasi Z di Jakarta Selatan memiliki nilai *person-organization fit* 100% atau 208 responden dalam kategori sedang. Begitu juga dengan pemberdayaan psikologis serta keseimbangan kerja dan

hidup. Dapat diartikan variabel *person-organization fit*, pemberdayaan psikologis serta keseimbangan kerja dan hidup berada dalam kategori sedang. Akan tetapi, dapat diperhatikan terdapat variasi pada variabel totalitas kerja sebanyak 74 responden memiliki nilai (35%) kategori rendah, 132 responden atau (63%) kategori sedang dan 2 responden (1%) kategori tinggi.

Uji Model (*Goodnes Of Fit*)

Evaluasi model dilakukan menggunakan beberapa indikator statistik, termasuk Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), Normalized Fit Index (NFI), dan nilai rms Theta yang mendekati nol. Untuk menghasilkan model yang tepat, indikator tersebut harus memenuhi nilai tertentu, yaitu $SRMR < 0,08$; $NFI > 0,90$, dan RMS Theta mendekati nol.

Table 3 (Goodnes Of Fit)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,079	0,079
d_ ULS	2,047	2,044
d_ G	0,710	0,710
Chi-Square	817,546	817,053
NFI	0,665	0,665
RMS Theta	0,147	

Berdasarkan hasil output, didapati bahwa SRMR memiliki nilai 0,079 yang berada dibawah ambang batas 0,08. Selain itu, NFI memiliki nilai sebesar 0,665. Nilai RMS Theta yang dihasilkan adalah 0,147, yang mendekati nol. Dari evaluasi ketiga indikator ini, dapat disimpulkan bahwa model yang dibentuk memenuhi kriteria kesesuaian, sehingga model tersebut dapat digunakan secara efektif untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

Uji F

Table 4 (Uji F)

	Totalitas kerja (Y)
Moderating Effect 1	0,000
Moderating Effect 2	0,002
Pemberdayaan Psikologis (X2)	0,044
<i>Person-Organization Fit</i> (X1)	0,051
Totalitas Kerja (Y)	
Keseimbangan Kerja dan Hidup (Z)	0,000

Peran Person-Organization Fit dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Totalitas Kerja generasi Z yang bekerja di Jakarta Selatan melalui variabel moderator Keseimbangan Kerja dan Hidup

Jika dilihat dari nilai F-Square pada tabel diatas variabel moderating (POF-WLB>WE) memiliki nilai = 0,000. Artinya tidak ada pengaruh efek (*moderating effect*) terhadap totalitas kerja. Variabel (PE-WLB-WE) memiliki nilai hanya 0,002. Artinya hanya 0,02% sumbangsih yang dimoderatori oleh keseimbangan kerja dan hidup terhadap totalitas kerja. Variabel (PE-WE) memiliki nilai 0,044. Artinya sumbangsih pemberdayaan psikologis 0,04% terhadap totalitas kerja. Variabel (POF-WE) memiliki nilai 0,051. Artinya sumbangsih *person-organization fit* hanya 0,05% terhadap totalitas kerja. Variabel WLB-WE memiliki nilai 0,000. Artinya tidak ada sumbangsih keseimbangan kerja dan hidup terhadap totalitas kerja.

R-Square

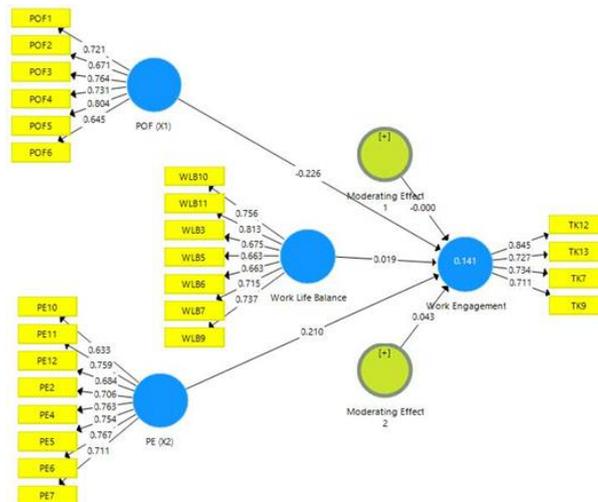
Table 5 (R Square)

	R Square	R Square Adjusted
Totalitas Kerja	0,141	0,119

Dari table diatas hasil dari smart PLS 3.0 tentang peran *person-organization fit* dan pemberdayaan psikologis terhadap totalitas kerja pada generasi Z yang bekerja di Jakarta Selatan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai moderator nilai R-Square *adjusted* sebesar 0,119 artinya sumbangsih peran *person-organization fit* dan pemberdayaan psikologis terhadap totalitas kerja pada generasi Z yang bekerja di Jakarta Selatan dengan keseimbangan kerja dan hidup sebagai moderator hanya 11,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Hipotesis

Pada tahap ini peneliti menguji hipotesisi penelitian dengan menggunakan path analysis yang dibantu software SEM PLS versi 3. Model ini disesuaikan berdasarkan hipotesis awal penelitian sebagai dasar dari pembuatan kerangka berpikir. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (Model Struktural) yang mencakup output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak. Untuk mempertimbangkan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan nilai-p, nilai-nilai ini dapat ditemukan dari hasil bootstrapping. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah t-statistik > 1,96 dengan signifikansi $p < 0,05$ dan koefisien beta yang positif. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini terdapat dalam gambar 2 dan tabel 6 dibawah ini



Gambar 2 (path analysis)

Table 6 Hasil Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Work Engagement	-0,010	-0,006	0,066	0,150	0,881
Moderating Effect 2 -> Work Engagement	-0,005	-0,022	0,077	0,067	0,946
POF (X1) -> Work Life Balance (M)	-0,064	-0,020	0,153	0,419	0,675
PE (X2) -> Work Life Balance (M)	0,132	0,079	0,156	0,846	0,398
POF (X1) -> Work Engagement (Y)	-0,280	-0,283	0,077	3,633	0,000
PE (X2) -> Work Engagement (Y)	0,189	0,211	0,080	2,352	0,019

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T statistik dan P-Value. Apabila nilai T statistik > 1,96 dengan level signifikan 0,05% dan P-Value < 0,05 maka hasil hipotesis diterima atau ada pengaruh signifikan antara variabel.

Hipotesis pertama menguji apakah *person-organization fit* (X1) dan pemberdayaan psikologis (X2) yang dimoderasi keseimbangan kerja dan hidup (Z) terhadap totalitas kerja (Y). Dari hasil yang dinyatakan karena T-statistik < 1,96 (0,150) dan P-value dinyatakan > 0,05 (0,881) dan (0,946) bahwa **hipotesis pertama tidak dapat diterima/ditolak**. Hal tersebut menunjukkan bahwa *person-organization fit* (X1) dan pemberdayaan psikologis (X2) yang dimoderatori keseimbangan kerja dan hidup (Z) tidak memiliki pengaruh terhadap totalitas kerja (Y).

Hipotesis kedua menguji apakah *person-organization fit* (X1) berpengaruh terhadap keseimbangan kerja dan hidup (Z). Dari hasil dinyatakan karena T-statistik < 1,96 (0,067) dan P > 0,05 (0,675), oleh karena itu **hipotesis kedua tidak dapat diterima/ditolak**. Ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* (X1) tidak berpengaruh terhadap keseimbangan kerja dan hidup (Z).

Peran Person-Organization Fit dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Totalitas Kerja generasi Z yang bekerja di Jakarta Selatan melalui variabel moderator Keseimbangan Kerja dan Hidup

Hipotesis ketiga menguji apakah pemberdayaan psikologis (X2) berpengaruh terhadap keseimbangan kerja dan hidup (Z). Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun nilai T-statistik $> 1,96$ (0,419) tetapi $P > 0,05$ (0,398) sehingga **hipotesis ketiga tidak dapat diterima/ditolak**. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja dan hidup (Z).

Hipotesis keempat menguji apakah *person-organization fit* (X1) berpengaruh terhadap totalitas kerja (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T-statistik $> 1,96$ (3,633) dan $P < 0,05$ (0,000) oleh karena itu **hipotesis keempat dapat diterima**. Ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap totalitas kerja (Y).

Hipotesis kelima menguji apakah pemberdayaan psikologis (X2) berpengaruh terhadap totalitas kerja (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T-statistik $> 1,96$ (2,352) dan nilai $P < 0,05$ (0,019) oleh karena itu **hipotesis kelima dapat diterima**. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap totalitas kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk menjawab rumusan permasalahan awal bahwa H1, H2 dan H3 ditolak. Hal tersebut mengartikan peran *person-organization fit* dan pemberdayaan psikologis tidak mempunyai pengaruh terhadap keseimbangan kerja dan hidup serta peran *person-organization fit* dan pemberdayaan psikologis secara simultan melalui moderator keseimbangan kerja dan hidup terhadap totalitas kerja.

Sedangkan, H4 dan H5 diterima yang mengartikan peran *person-organization fit* dan pemberdayaan psikologis masing-masing memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap totalitas kerja.

BIBLIOGRAFI

- Bakker, Arnold B., & Albrecht, Simon. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial & ekonomi: Format-format kuantitatif dan Kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran*.
- Dami, Welhelmus Daniel, FoEh, John E. H. J., & Manafe, Henny A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526.
- Drucker, Peter F. (1993). The rise of the knowledge society. *The Wilson Quarterly*, 17(2), 52–72.
- Gaol, Rumondang Lumban, & Hutasoit, Resmi. (2021). Media Sosial Sebagai Ruang Sakral: Gereja Yang Bertransformasi Bagi Perkembangan Spiritualitas Generasi Z Dalam Era Digital. *KENOSIS: Jurnal Kajian Teologi*, 7(1), 146–172.
- Graça, Marta, Pais, Leonor, Mónico, Lisete, Santos, Nuno Rebelo Dos, Ferraro, Tânia, & Berger, Rita. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with

- academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939.
- Haya, Anindhita Fadia, Indrawati, Santi, & Djasuli, Mohamad. (2022). Analisis Islamic Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 2(1), 879–882.
- McCordle, Mark, & Wolfinger, Emily. (2010). Generations defined. *Ethos*, 18(1), 8–13.
- Purfitasari, Septi. (2014). Prostitusi Keling (Konstruksi Sosial Masyarakat dan Stigmatisasi). *JESS (Journal of Educational Social Studies)*, 3(2).
- Putri, Hanifah Hertanti, & Muslim, Aziz. (2023). Internalisasi Sifat Wara'dalam Konsumsi Makanan Halal (Telaah Teori Konstruksi Sosial Peter L. Berger). *Jurnal Riset Agama*, 3(1), 209–222.
- Schaufeli, Wilmar. (2013). Work engagement. *Handbook of Positive Psychology Assessment*, 273–295.
- Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, Arnold B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Spreitzer, Gretchen M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of Organizational Behavior*, 1, 54–72.
- Statistik, Badan Pusat. (2022). Statistik Telekomunikasi Indonesia 2022. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/678298123/Statistik-Telekomunikasi-Indonesia-2022>
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Copyright holder:

Alvin Kurniawan (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

