



THE ROLE OF PERSON-ENVIRONMENT FIT (P-E FIT) ON EMPLOYEES SUBJECTIVE WELL-BEING IN JABODETABEK

PERAN PERSON-ENVIRONMENT FIT (P-E FIT) TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBYEKTIF KARYAWAN DI JABODETABEK

Putri Aurel Rizkia Arfyani¹, Raissa Aurely², Reza Fahlevi³

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

E-mail: putri.705220323@stu.untar.ac.id¹, raissa.705220386@stu.untar.ac.id², reza@fpsi.untar.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Putri Aurel Rizkia Arfyan
putri.705220323@stu.untar.ac.id

key words:

*P-E FIT, welfare,
employees*

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 730 – 736

ABSTRACT

Employees play a crucial role in the workplace due to their direct contributions to organizational productivity and development. This study aims to examine the role of Person-Environment Fit (P-E Fit) in relation to Subjective Well-Being (SWB) among employees in the JABODETABEK area. P-E Fit encompasses four dimensions: Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person-Group Fit, and Person-Supervisor Fit. A mismatch between individuals and their work environment can lead to stress and decreased SWB. Based on a preliminary survey of 45 participants, it was found that most of them had low levels of SWB. This research adopts a quantitative approach with a cross-sectional design and purposive sampling technique, involving 261 active employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS with reliability tests, validity tests, and simple linear regression. The results indicate a positive and significant relationship between P-E Fit and SWB ($p < 0.019$) with a contribution of 2% ($R = 0.24$). These findings suggest that the compatibility between individuals and their work environment has a meaningful, albeit limited, impact on employee well-being. Therefore, it is important for organizations to create work environments that align with individual characteristics in order to support well-being and performance.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Putri Aurel Rizkia Arfyan putri.705220323@stu.untar.ac.id Kata kunci: P-E FIT, kesejahteraan, karyawan Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 730 – 736	Karyawan memiliki peran penting dalam dunia kerja karena kontribusinya langsung terhadap produktivitas dan perkembangan organisasi. Penelitian ini bertujuan mengkaji peran Person-Environment Fit (P-E Fit) terhadap <i>Subjective Well-Being</i> (SWB) pada karyawan di wilayah JABODETABEK. P-E Fit mencakup empat dimensi: <i>Person-Job Fit</i>, <i>Person-Organization Fit</i>, <i>Person-Group Fit</i>, dan <i>Person-Supervisor Fit</i>. Ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja dapat menimbulkan stres dan menurunkan SWB. Berdasarkan survei awal terhadap 45 partisipan, ditemukan bahwa sebagian besar memiliki tingkat SWB yang rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional dan teknik purposive sampling, melibatkan 261 karyawan aktif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS dengan uji reliabilitas, validitas, dan regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara P-E Fit dan SWB ($p < 0.019$) dengan kontribusi sebesar 2% ($R = 0.24$). Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian individu dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh bermakna, meskipun terbatas, terhadap kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik individu guna mendukung kesejahteraan dan kinerja. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia kerja, karena karyawan akan memberikan kontribusi langsung terhadap produktivitas suatu instansi atau perusahaan demi mendukung kelangsungan dan perkembangan organisasi. Karyawan merupakan istilah bagi individu yang bekerja pada suatu instansi dengan menerima pemberian upah dari tempat bekerja tersebut (Kamus Besar Bahasa Indonesia, n.d.; "Karyawan," 2025). Badan Pusat Statistik mencatat jumlah karyawan aktif di wilayah Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi (JABODETABEK) dengan penjabaran: pada tahun 2023 terdapat 5.072.737 penduduk di wilayah Jakarta, dan 484.334 penduduk di wilayah Bogor yang berstatus aktif sebagai karyawan. Disamping itu, melalui data yang diperbarui pada tahun 2022, Badan Pusat Statistik juga mencatat terdapat 1.089.296 penduduk di wilayah Depok yang berstatus aktif pula sebagai karyawan. Sedangkan pada data terkini yang tercatat melalui Badan Pusat Statistik pula, pada tahun 2018 wilayah Tangerang memiliki total 378.072 karyawan aktif, dan pada data yang diperbarui pada tahun 2021, wilayah Bekasi memiliki total 161.917 penduduk yang berstatus aktif sebagai karyawan. Data demografi karyawan aktif pada wilayah JABODETABEK tersebut menunjukkan bahwa tidak sedikit jumlah karyawan yang merasakan adanya kesesuaian antara karakteristik yang dimilikinya dengan lingkungan tempat mereka bekerja, karena menurut Yu (2013) seorang individu cenderung memiliki motivasi untuk mencari kesesuaian dalam lingkungannya karena hal tersebut dapat mengurangi rasa ambiguitas yang dapat timbul dalam kegiatan sehari-hari.

Rasa ambiguitas dinilai dapat menimbulkan perasaan sia-sia pada karyawan (Silvia & Yuniawan, 2017). Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Prasetyo, et. al. (2020) menjelaskan bahwa ambiguitas peran menimbulkan stress kerja pada karyawan yang membawa dampak pula pada komitmen dan kinerja karyawan. Tingkat stress kerja dan respon terhadap kondisi tersebut berbeda pada tiap individu, sama seperti kepuasan dan tingkat *well-being* yang dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut Pratiwi, et. al. (2021) karyawan memiliki tingkat *subjective well-being* yang berbeda. Menurut Irianto, et. al. (2024) dalam penelitiannya terbukti terdapat variasi tingkat *well-being* yang dimiliki karyawan di tempat kerja dengan hasil data menunjukkan bahwa 12 orang tergolong rendah, 116 orang tergolong sedang, dan 3 orang tergolong tinggi. Maka dengan demikian, *subjective well-being* tentunya perlu diperhatikan dengan baik karena apabila seorang karyawan memiliki *subjective well-being* yang tinggi maka komitmen yang dimiliki terhadap organisasi tempatnya bekerja juga akan menjadi lebih tinggi yang tentunya akan membawa produktivitas positif terhadap perusahaan (Kastanya & Cuangganatha, 2022), sebaliknya apabila seorang karyawan cenderung memiliki *Subjective Well-Being* yang rendah, maka komitmen serta produktivitasnya pada lingkungan kerja organisasi juga cenderung rendah.

Berdasarkan survei awal terhadap 45 partisipan, ditemukan bahwa sebanyak 66.7% partisipan merasa cukup mudah kecewa saat sesuatu terjadi tidak sesuai dengan yang diharapkannya, 51.1% partisipan cukup mudah tersinggung, 80% partisipan terkadang cukup terganggu dengan perasaan cemas dan tegang, serta dalam beberapa hal sebanyak 46.7% partisipan dapat muncul perasaan marah akibat hal kecil, 48.9% partisipan cukup merasa khawatir akan masa depannya, dan sebanyak 55.6% partisipan merasa terkadang dirinya mudah kecewa saat menerima suatu kritik. Hasil survei terkait *Subjective Well-Being* karyawan yang bekerja dalam wilayah JABODETABEK tersebut memberikan gambaran bahwa rata-rata partisipan cenderung memiliki *Subjective Well-Being* yang rendah.

Subjective Well-Being sendiri merupakan sebuah penilaian seseorang terhadap tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup (Diener, 1984). Terdapat dua komponen yang diukur pada *Subjective Well-Being*, yaitu *affective well-being*, serta *cognitive well-being* yang mengacu pada evaluasi seseorang terhadap kehidupan pribadinya secara menyeluruh (APA, 2018). Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa *Subjective Well-Being* berkontribusi terhadap kinerja dan tentunya akan membawa suatu *output* terhadap perusahaan. Terdapat tiga dimensi yang diukur melalui *Subjective Well-Being*, yaitu *Life Satisfaction*, *Positive Affect*, dan *Negative Affect*.

Tentunya terdapat pula beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *Subjective Well-Being* pada diri individu yang terbagi atas dua faktor, yakni faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berupa dukungan sosial, sedangkan faktor internal yang mempengaruhi adalah kebersyukuran individu atas kehidupannya, sikap memaafkan individu atas peristiwa dalam hidupnya, kepribadian yang dimiliki individu, tingkat *self-esteem* individu, serta kehidupan spiritualitas individu (Dewi & Nasywa, 2019).

Selain *Subjective Well-Being* karyawan, faktor lain yang tidak kalah penting adalah suasana dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Wicaksana et.al. (2019), suasana kerja yang positif bagi karyawan akan meningkatkan produktivitas serta kreativitas karyawan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang tercakup dalam variabel *Person-Environment Fit*. Kristof-Brown (2005) menyatakan bahwa *Person-Environment Fit* dapat didefinisikan sebagai kompatibilitas yang terjadi karena adanya kesesuaian antara karakteristik individu dengan kondisi di lingkungan sekitarnya. Terdapat beberapa dimensi kesesuaian antara individu dengan lingkungannya yang diukur

dalam *Person-Environment Fit* (P-E Fit) yaitu *Person-Job Fit*, *Person-Organization Fit*, *Person-Group Fit*, dan *Person-Supervisor Fit*. Individu yang memiliki kecocokan dengan lingkungannya, cenderung akan menghasilkan dampak positif pada pekerjaannya. Maka dari itu *Person-Environment Fit* memiliki peranan yang penting, karyawan dengan tingkat *Person-Environment Fit* yang tinggi akan memberikan kinerja yang maksimal, sebaliknya, karyawan dengan tingkat *Person-Environment Fit* yang rendah maka kinerja yang diberikan akan semakin rendah pula (Wahida, 2018).

Sebelumnya telah terdapat penelitian terkait hubungan antara *Person Environment* serta *Subjective Well-Being* yang dilaksanakan oleh Nurliawati dan Nurtjahjanti (2018) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut, namun dalam penelitian tersebut variabel *Person-Environment Fit* yang diangkat hanya melalui satu dimensi yaitu *Person Organization Fit*. Kemudian terdapat pula penelitian yang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut dengan hasil hubungan yang positif pula namun hubungan kedua variabel tersebut tidak diteliti secara langsung, namun hubungan ditemukan melalui variabel lain yaitu *career adaptability* yang jika dijabarkan penelitian tersebut membawa hubungan berupa *Person-Environment Fit* membentuk *Career Adaptability* individu dan akhirnya membawa tingkat *Subjective Well-Being* pada karyawan (Takao et. al., 2021).

Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian terkait apakah terdapat peran antara kesesuaian lingkungan kerja atau *Person-Environment Fit* terhadap tingkat *Subjective Well-Being* seseorang yang bekerja dalam suatu instansi secara menyeluruh serta tanpa variabel pengaruh lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* untuk melihat hubungan antara *Person-Environment Fit* dan *Subjective Well-Being* pada satu waktu tertentu (Neuman, 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini merupakan *Person-Environment Fit* dan variabel terikat merupakan *Subjective Well-Being* yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS Statistic 25. Partisipan dalam penelitian ini merupakan Warga Negara Indonesia (WNI) dengan usia minimal 16 tahun sesuai, berstatus aktif sebagai karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun di wilayah JABODETABEK, tanpa batasan jenis kelamin, agama, atau suku dengan total jumlah partisipan penelitian sebesar 261 partisipan. Metode analisis menggunakan uji regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan yang didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 261 karyawan aktif yang terdiri atas 114 (49.8%) berjenis kelamin wanita, sedangkan 115 (50.2%) partisipan lainnya berjenis kelamin pria. Data telah berdistribusi normal dan telah memenuhi uji asumsi klasik untuk regresi. Adapun data sebaran partisipan tergambar dalam Tabel 1.

Tabel 1. Sebaran Partisipan

Faktor	Frekuensi	Persentase	Faktor	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin			Masa Kerja		
Wanita	114	49.8%	1 Tahun	49	21.4%
Pria	115	50.2%	2 Tahun	47	20.5%
			3 Tahun	47	20.5%
			3-5 Tahun	27	11.8%
			> 5 Tahun	59	25.8%
Kelompok Usia			Wilayah Kerja		
20-25 Tahun	86	37.6%	Jakarta	128	55.9%
26-30 Tahun	85	37.1%	Bogor	26	11.4%
31-35 Tahun	18	7.9%	Depok	18	7.9%

36-39 Tahun	8	3.5%	Tangerang	19	8.3%
>40 Tahun	32	14.0%	Bekasi	38	16.6%

1. Uji Reliabilitas dan Validitas

Reliabilitas menjadi alat yang digunakan untuk melihat kemampuan instrumen dalam memberikan informasi yang dapat dipercaya karena terbukti faktual atau dalam arti lain saat instrumen diuji pada lapangan secara berulang akan tetap dapat memberikan hasil serupa. Sedangkan validitas bertujuan untuk memastikan instrumen dapat menghasilkan data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* dengan nilai *cronbach alpha* >0.05 akan dianggap reliabel. Dan uji validitas dinilai valid jika tiap *item* pada instrumen memiliki nilai daya beda butir item *Corrected Item Correlation* > 0.3.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha SPSS
<i>Person-Environment Fit</i>	0.05	>0.929
<i>Subjective Well-Being</i>	0.05	>0.932

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh instrumen yang digunakan bersifat reliabel yang artinya jika kedua instrumen diuji pada lapangan secara berulang akan tetap dapat memberikan hasil serupa. Serta melalui daya beda butir item yang dilaksanakan terbukti bahwa seluruh *item* pada *instrumen* yang digunakan bernilai > 0.3, dengan kata lain valid dan instrumen mampu memberi data yang akurat dan relevan.

2. Uji Regresi Linear:

Dilaksanakan uji deskriptif terkait tingkat SWB dan PE-Fit Karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	43	18.8%
Sedang	169	73.3%
Tinggi	17	7.4%

Maka dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di area JABODETABEK cenderung memiliki tingkat *Subjective Well-Being* yang sedang dengan jumlah 73.3%

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	40	17.5%
Sedang	162	70.7%
Tinggi	27	11.8%

Maka dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di area JABODETABEK cenderung memiliki tingkat *Person-Environment Fit* yang sedang dengan jumlah 70.7%

Uji ini bertujuan untuk mengetahui keberadaan hubungan antar variabel, jika nilai $p < 0.05$ maka terdapat pengaruh signifikan secara statistik, artinya terdapat pengaruh atas variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	98.418	11.980	8.215	<.001
	PEFIT_Total	.183	.078	.154	.019

a. Dependent Variable: SWB_Total

Melalui gambar tersebut dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p < 0.019$ yang artinya *Person Environment Fit* terbukti berperan dalam *Subjective Well-Being* karyawan.

Selanjutnya dilanjutkan dengan pengujian Durbin-Watson Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui besar hubungan atas variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.154 ^a	.024	.020	14.952	1.228

a. Predictors: (Constant), PEFIT_Total

b. Dependent Variable: SWB_Total

Melalui gambar di atas dapat diketahui bahwa variabel *Person Environment Fit* berperan sebesar 2% atas tingkat *Subjective Well-Being* karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Person-Environment Fit (P-E Fit) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Subjective Well-Being (SWB) pada karyawan di wilayah JABODETABEK. Meskipun kontribusi yang ditunjukkan hanya sebesar 2%, hubungan ini tetap relevan secara statistik dan mencerminkan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya dapat menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kesesuaian antara nilai dan karakteristik individu dengan organisasi, pekerjaan, kelompok kerja, dan atasan dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja secara umum (Kristof-Brown et al., 2005). Dengan kata lain, karyawan yang merasa "cocok" dengan lingkungan kerjanya akan lebih mampu menyesuaikan diri, lebih termotivasi, dan lebih puas dalam menjalani kehidupan kerja sehari-hari.

Dalam konteks psikologis, temuan ini mendukung model Subjective Well-Being yang dikembangkan oleh Diener (1984), yang menyatakan bahwa SWB mencakup evaluasi individu atas kepuasan hidup serta pengalaman afektif positif dan negatif. Selain itu, berdasarkan Self-Determination Theory oleh Ryan dan Deci (2001), kesejahteraan psikologis dapat tercapai apabila kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi. Lingkungan kerja yang selaras dengan nilai dan kebutuhan pribadi karyawan – seperti yang tercermin dalam P-E Fit – dapat membantu memenuhi kebutuhan tersebut secara optimal.

Namun, pengaruh P-E Fit terhadap SWB yang relatif kecil juga menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, rasa syukur, spiritualitas, harga diri, dan dukungan sosial (Dewi & Nasywa, 2019). Oleh karena itu, pendekatan yang holistik perlu dipertimbangkan dalam upaya organisasi untuk meningkatkan SWB karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. In *Psychological Bulletin* (Vol. 125, Issue 2). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor FIT. In *Personnel Psychology* (Vol. 58, Issue 2). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Nurliawati, I., & Nurtjahjanti, H. (2020). 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). <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20255>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 52). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Takao, M., & Ishiyama, N. (2021). Effect of career adaptability on subjective well-being of middle-aged and older employees. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/su13052570>
- Trevor Yu, K. Y. (2013). A Motivational Model of Person-Environment Fit: Psychological Motives as Drivers of Change. In *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*. <https://doi.org/10.1002/9781118320853.ch2>
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Person Environment Fit dan Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULSELBAR Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2). <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.282>
- Yulia Putri Pratiwi, & Farida Coralia. (2022). Studi Mengenai Gambaran Subjective Well-Being pada Ibu Pekerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2). <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i2.560>