

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah struktur organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang paling berperan dari berbagai proses yang berjalan didalam dunia kerja, dimana Sumber Daya Manusia memegang peran penting bagi keberlangsungan sebuah proses yang terjadi di dalam sebuah organisasi (perusahaan), hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah yang memegang peran sentral dengan secara langsung bekerja sebagai penggerak dan mengendalikan berbagai pekerjaan/tugas serta memegang berbagai posisi yang ada dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu target, visi dan misi yang telah ditentukan pada awal berdirinya sebuah perusahaan. Sumarsono (dalam Widyastuti & Ratnaningsih, 2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia memiliki banyak keunikan yang dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut manusia baik berupa sifat, perilaku maupun tindakan untuk dapat bekerja dengan memberikan jasa atau tenaga untuk bekerja didalam suatu perusahaan. Maka dari itu karyawan harus dikelola dengan baik dan tepat, hal itu dikarenakan manusia bukan halnya seperti benda mati, sehingga membutuhkan perawatan dan penanganan yang cukup rumit dan kompleks, mengingat setiap individu memiliki berbagai sifat yang sangat berbeda antara individu satu dengan individu yang lain.

Tidak adanya sebuah kecocokan antara posisi atau tugas yang dikerjakan oleh seorang karyawan mulai dapat dilihat dari latar belakang pendidikan terakhir yang ditempuh yang menunjukkan adanya perbedaan bidang yang dianggap tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan dalam sebuah posisi. Menurut teori Allen dan Meyer (dalam Alfani & Hadini, 2018) bahwa *Person Job Fit* (PJF), merupakan sebuah kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan yang akan atau telah dilakukan oleh seorang individu didalam sebuah perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki dari individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan kecocokan antara karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan akan

lebih memiliki komitmen serta tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan. Makna dari istilah “*job fit*” itu sendiri memiliki pengertian tentang terdapatnya suatu kesesuaian tenaga kerja dengan dibutuhkan oleh perusahaan (Alfani & Hadini, 2018). *Person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Widyastuti & Ratnaningsih, 2018).

Person organization Fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Pada penelitian tentang seleksi karyawan, *P-O fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi. *P-O fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa *P-O fit* adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Sedangkan menurut Kristof (dalam Santoso & Irwantoro, 2014), *person-organization fit (P-O Fit)* secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. *Person organization fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi. Individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut.

Dalam perjalanan usahanya CV. Kurnia telah mengimplementasikan sistem pekerjaan agar karyawan bisa konsisten dan melakukan program-program untuk dirancang dan dilaksanakan dalam perusahaan.

Bahwa hasil perusahaan secara umum diindikasikan ada penurunan serta tidak dapat mencapai target dalam 7 bulan terakhir ini. Misalnya dilihat presentase di atas, target yang seharusnya dicapai adalah 82% dan realisasinya hanya sebesar 75%. Secara keseluruhan hasil mengalami penurunan dan belum mencapai target

yang seharusnya dicapai. Hasil ini berhubungan erat dengan SDM yang dimiliki oleh CV. Kurnia sebagai industri jasa yang selalu bertumpu pada kompetensi SDM. Selain itu berdasarkan wawancara singkat dengan manajer bahwa saat karyawan bekerja cenderung kurang cepat dan kurang baik. Meski karyawan sudah mengetahui hal itu, mereka tetap tidak memberikan yang terbaik dalam bekerja

Ketidaksesuaian yang ditunjukkan antara kompetensi dengan tugas pada suatu posisi yang diberikan dapat menimbulkan kurangnya pengoptimalan dalam proses yang dilakukan oleh seorang karyawan, dan nantinya juga dapat berdampak dengan ketidakpuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Jika hal itu terjadi secara terus menerus, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi berbagai hal yang berdampak negatif baik dari hasil pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal bahkan tidak sesuai, dan dapat juga memberikan tekanan langsung kepada karyawan yang merasa tidak menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dapat menimbulkan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja yang dialaminya

Selain itu asumsi yang mendasari *person-organization fit* dan *person-job fit* adalah bahwa pekerja memiliki penilaian yang subjektif antara karakteristik yang mereka miliki dengan pekerjaan yang ditawarkan, dalam hal ini organisasi merupakan pihak yang memiliki pengaruh dalam proses seleksi dan penerimaan kerja (Charles, 2005). Tingginya kecocokan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi berpengaruh terhadap peningkatan perilaku karyawan.

Penelitian ini penting diteliti karena bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi yang berkaitan dengan *person job fit* dan *person organization fit* yang didapatkan serta dirasakan oleh para karyawan bagian distributor pada perusahaan CV. Kurnia Semarang. Jika semakin tinggi adanya sebuah kesesuaian yang ditunjukkan oleh seorang karyawan (*person job fit*) baik dari segi pendidikan, potensi dan kesenangan maupun semangat dalam bekerja yang dimilikinya dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka akan menciptakan sebuah hasil yang optimal, baik dari segi karyawan maupun hasil yang diharapkan dari segi organisasi. Melihat latar belakang di atas,

maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis *Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit* Pada CV. Kurnia”

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi *person organization fit* karyawan CV. Kurnia?
2. Bagaimana deskripsi *person job fit* karyawan CV. Kurnia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi *person organization fit* CV. Kurnia
2. Untuk mengetahui deskripsi *person job fit* CV. Kurnia

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan untuk referensi bagi perusahaan guna menerapkan *person organization fit* dan *person job fit* karyawan CV. Kurnia

2. Bagi Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan untuk pengembangan ilmu menerapkan *person organization fit* dan *person job fit*.