

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu tolak ukur untuk pertumbuhan industri, masalah yang dialami adalah kurangnya karyawan yang berlatarbelakang pendidikan yang mumpuni, sehingga hal tersebut cenderung membuat para karyawan kurang kompeten (Adi & Ratnasari, 2015). Sumber Daya yang baik diperlukan agar perusahaan dapat lebih berkembang sesuai misi perusahaan (Maya & Khoirunnisa, 2020).

Indonesia memiliki 34 provinsi, salah satunya Provinsi Jawa Barat yang memiliki jumlah pekerja paling banyak dari 34 provinsi di Indonesia. Jumlah karyawan pada tahun 2018 mencapai 22.143.338 jiwa. Namun pada Bulan Agustus 2019 mengalami penurunan pekerja menjadi 22.063.833 jiwa (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020). Hal tersebut membuktikan bahwa dalam kurun waktu kurang dari satu tahun memiliki penurunan jumlah yang bekerja, sehingga perlu adanya komitmen bagi setiap pekerja untuk dapat meminimalisir hal tersebut. Menurut Supriadi, Trang, dan Rogi (2021) penurunan jumlah karyawan menjadi hal yang serius karena hal tersebut dapat memengaruhi keajegan tenaga kerja, seperti suasana kerja kurang terkendali, melemahnya produktivitas, dan meningkatnya biaya pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). karena jika karyawan banyak yang meninggalkan suatu perusahaan dan menimbulkan pengurangan jumlah tenaga kerja, maka komitmen organisasi relatif rendah dan akan menyebabkan pada rendahnya moral, biaya lembur meningkat dan memengaruhi produktivitas karyawan (Khotimah & Partina, 2020). Hal tersebut menjadi perhatian bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada berbagai daerah di Jawa Barat.

Rim Rim Maryam, 2021,

PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI JAWA BARAT,

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Bibowo dan Masdupi (2015) karyawan dapat mengalami perpindahan pada perusahaan lain jika memiliki berbagai indikasi seperti absensi yang meningkat, protes terhadap atasan, mencari tahu mengenai pekerjaan lain, dan melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan di perusahaan tersebut. Maka dari itu komitmen organisasi cenderung diperlukan bagi setiap perusahaan. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi karena dapat mengetahui sejauhmana karyawan dapat memiliki keterikatan dengan organisasinya sebagai keanggotaan organisasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen organisasional dapat membuat suatu perusahaan menjadi lebih baik, namun ketika karyawan hanya melihat dari upah yang diberikan perusahaan saja maka komitmen organisasi pada perusahaan tersebut akan berkurang (Kosasih & Sutanto, 2014). Karena rendahnya komitmen seorang karyawan akan membuat para pekerjanya kurang memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggannya (Haris, 2017). Ketika individu bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal sebagai tanda memiliki komitmen yang tinggi (Fitriastuti, 2013). Komitmen organisasi terdiri dari tiga tipe yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen Afektif sebagai suatu bentuk emosi karyawan yang dapat terikat dengan suatu perusahaan, komitmen berkelanjutan dapat dipengaruhi berdasarkan pengalaman atau balasan dari apa yang didapatkan disuatu organisasi tersebut sedangkan komitmen berkelanjutan adalah suatu komitmen yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan keuntungan maupun kerugian yang telah dipertimbangkan untuk bekerja di suatu perusahaan (Allen&Meyer, 1990; Durham, Grube, & Castaneda, 1994). Ketika komitmen karyawan disuatu perusahaan tinggi, maka karyawan tidak akan melakukan hal yang dapat merugikan diri pribadi maupun perusahaan tersebut (Yuliana, Satriawan, Hariyani, 2016).

Komitmen organisasi sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan dapat membatasi diri untuk melakukan hal yang tidak dianjurkan (Fitriastuti, 2013). Artinya, komitmen organisasi kemungkinan dapat

Rim Rim Maryam, 2021,

PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI JAWA BARAT,

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

membuat karyawan agar dapat bertanggungjawab di tempat kerjanya. Menurut Widyastuti & Ratnaningsih (2018) ketika karyawan memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya akan menimbulkan dampak pada penguatan komitmen organisasi, sehingga perpindahan karyawan pada perusahaan lain akan berkurang. Oleh karena itu, terdapat salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu *Person Job Fit*, dimana *Person Job Fit* dapat menghasilkan suatu ikatan karyawan terhadap organisasinya (Allen & Meyer, 1997; Alfani & Hadini, 2018). Hal tersebut berdasarkan penelitian bahwa *Person Job Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Bangun, Supartha, Subudi, 2017; Je & Kim, 2010). *Person Job Fit* dapat diartikan sebagai kesesuaian antara para pekerja dengan pekerjaannya (Sekiguchi, 2004). Berdasarkan rekomendasi dari penelitian Bangun, Supartha, dan Subudi (2017) bahwa subjek penelitian diharapkan tidak terpaku dalam satu sektor industri, oleh karena itu penelitian ini mencakup karyawan di Jawa Barat Sehingga *Person Job Fit* dibutuhkan untuk meningkatkan Komitmen Organisasi disuatu perusahaan khususnya pada karyawan di Jawa Barat.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti ingin mengkaji mengenai “Bagaimana Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di Jawa Barat? ”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu:

1. Sebagai kontribusi teoritis, dimana penelitian ini nantinya bisa berkontribusi sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dan penambah wawasan bagi pihak-pihak yang tertarik dengan topik penelitian ini yaitu *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi.
2. Sebagai kontribusi praktis, dimana penelitian ini nantinya bisa
3. berkontribusi dalam bentuk saran dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil tindakan dan mengetahui kondisi di lapangan mengenai *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi.

E. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Berikut adalah penjelasan singkat mengenai sistematika penulisan laporan penelitian yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini meliputi latar belakang yang mendasari penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II : KAJIAN TEORI

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai kajian teori yang berisi teori-teori relevan terkait dengan tujuan serta pertanyaan penelitian yang terdiri dari penjelasan mengenai *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi.

Rim Rim Maryam, 2021,

PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI JAWA BARAT,

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis membahas metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang berisi desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengambilan data, prosedur penelitian, teknik analisa data, dan agenda kegiatan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas gambaran demografis responden, gambaran responden berdasarkan variabel *Person Job Fit*, gambaran responden berdasarkan variabel komitmen organisasi, gambaran komitmen organisasi berdasarkan dimensi, Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi, dan Keterbatasan Penelitian.

BAB V : KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada bab ini penulis membahas mengenai kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA : Pada bagian ini penulis menuliskan mengenai berbagai sumber literatur yang menjadi acuan pembuatan penelihb

