

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan yang dapat bertahan dalam persaingan bukan hanya mengandalkan teknologi dan inovasi. Selain itu, perusahaan harus memiliki sumber daya lain yang sangat penting, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Terwujudnya tujuan perusahaan bergantung dengan Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk memenuhi Visi Misi Perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting untuk perusahaan dan harus dikelola secara baik. Manajemen SDM sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Tantangan terbesar yang dialami oleh perusahaan yaitu mengembangkan karyawannya. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kemampuan SDM dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Beberapa langkah dalam menghadapi tantangan tersebut yaitu dengan memperhatikan adanya kesesuaian antara nilai organisasi dan nilai individu.

Hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengukur sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan yaitu dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2012). Untuk mencapai organisasi, tentu karyawan harus melakukan kinerja secara maksimal. Kinerja karyawan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi, disebabkan dapat berpengaruh untuk mencapai tujuan organisasi dan kemajuan dalam bersaing. Banyaknya persaingan antar perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan lebih ditekan untuk produktif dan maksimal. Tentu hal ini membuat kinerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan yang menurun berawal dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya. Selain itu, pada seleksi ketat proses rekrutmen karyawan, hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan kenyataannya. Karyawan mungkin menguasai pekerjaannya, akan tetapi nilai nilai yang ada di dalam organisasi tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, pendekatan *Person Job Fit* menjadi solusi perusahaan dalam mengambil karyawan.

Person Job Fit merupakan kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan individu dengan tugas yang mereka lakukan di tempat kerja (Rogelberg, 2013). *Person-Job Fit* yang tinggi berawal dari kecocokan antara pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dengan tugas pekerjaan. Karyawan merupakan sebagai individu dalam sebuah perusahaan organisasi hal yang penting dalam organisasi, karena karyawan dapat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi.

Perusahaan tidak hanya memperhatikan kinerja karyawan selepas rekrutmen, namun keberhasilan suatu perusahaan juga dibarengi dengan pendekatan individu dengan organisasi (*Person Organizational Fit*). Pendekatan *Person Organizational Fit* dapat digunakan perusahaan memilih karyawan dengan melihat nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi yang sesuai (Astuti, 2010). Akan tetapi, penelitian dari Windy (2021) menunjukkan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Hanafi (2018) bahwasanya *person organization fit* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini dikarenakan kecocokan nilai bagi pegawai bukan tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu pegawai hanya memperhatikan *job desk* masing-masing karena sudah menjadi pekerjaan sehari-hari pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Sebagai perbandingan, *person-organization fit* tidak dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Selain itu karyawan juga merasa bahwa bukan hanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi yang menjadi tolak ukur peningkatan kinerja tetapi dari *person-job fit* tersebut. Ini bertentangan dengan pendapat (Kristof, 2015) bahwasanya *Person-Organization Fit* (P-OF) adalah hal yang utama untuk mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Di Indonesia, pemerintah melakukan pengelolaan dan penataan sumber daya air bersih. Salah satu pelaku ekonomi yang menjalani tugas tersebut adalah Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Bersih yang dikelola oleh

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam). Perumdam Tirta Kencana Jombang merupakan perusahaan BUMD yang berdiri pada tanggal 07 November 1990 dan dikelola oleh daerah Jombang. Perumdam berperan penting dalam penyediaan air bersih untuk masuk ke dalam daerah, sehingga masyarakat dapat memanfaatkan air bersih untuk kebutuhan rumah tangga atau konsumsi air minum. Hal ini sejalan dengan visi Perumdam “Menjadi perusahaan air minum yang unggul, modern, dan berdaya saing”. Perumdam juga melakukan pelayanan lainnya berupa perbaikan pipa bocor, pemasangan air bersih, dan pemeliharaan air bersih. Pelayanan ini didukung dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan berkualitas

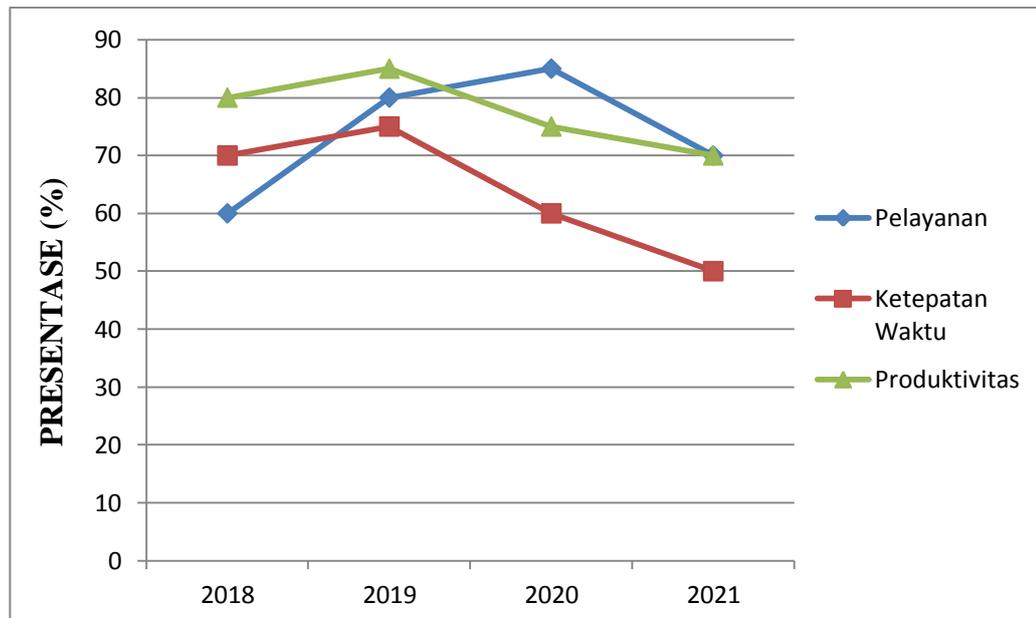
Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada Perumdam Tirta Kencana Jombang, peneliti menemukan kinerja karyawan perumdam mengalami penurunan pada tahun terakhir. Kinerja karyawan Perumdam semakin menurun akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu berkurangnya pada sikap kerja yang baik, kurang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.. Terkadang karyawan melakukan pekerjaan ketika ada pimpinan saja, karyawan bekerja jika disuruh oleh pimpinan saja, kurangnya koordinasi tugas dengan teman sejawat. Kenyataan ini berbanding terbalik dengan tugas pokok dari perusahaan, yaitu menyelenggarakan pengelolaan air minum dan air bersih kepada pelanggan serta distribusi air baku di dalam dan diluar daerah dalam rangka peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini dikatakan oleh

pimpinan Perumdam Tirta Kencana Jombang saat melakukan wawancara singkat pada tanggal 02 Mei 2022.

Berdasarkan data kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang periode 2018-2021. Data dapat dilihat pada grafik berikut :

Gambar 1.1

Grafik Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Kencana Jombang



Sumber: Grafik Perumdam Tirta Kencana Jombang, 2021

Pada grafik dari Perumdam Tirta Kencana Jombang menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun dalam segi pelayanan, ketepatan waktu, dan produktivitas. Grafik mengalami penurunan pada pelayanan sebesar 15%. Penurunan tersebut berawal dari data tahun 2020 yang menunjukkan persentase pelayanan sebesar 85% dan pada tahun 2021, persentase pelayanan

menjadi 70%. Dalam segi ketepatan waktu, mengalami penurunan 25%. Penurunan tersebut berawal pada tahun 2019 yakni 75% dan pada tahun 2021 sebesar 50% dan pada segi produktivitas pada tahun 2019 yakni 85% mengalami penurunan 15% pada tahun 2021 sebesar 70%.

Peneliti tertarik melakukan penelitian kinerja karyawan dengan pendekatan *person-job fit* dan *person-organization fit* pada Perusahaan Air Minum Tirta Kencana Jombang. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui lebih dalam apakah ada pengaruh Person Job Fit dan Person Organization fit dengan kinerja karyawan melalui sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organizational Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Air Minum Tirta Kencana Jombang**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang?
2. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini ditentukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar hasil penelitian ini memiliki nilai positif bagi pihak lain, serta masukan bagi ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan tentang objek penelitian dengan melakukan penelitian.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk mengetahui perkembangan nilai-nilai kinerja karyawan dan perusahaan dapat bersaing.