

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset di dalam organisasi. SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas SDM. Masalah utama SDM aparatur negara adalah alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah dan Manajemen sumber daya manusia aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi.

*Person Organizational Fit* (PO Fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara kesamaan individu dengan karakteristik organisasi (Kristof, 2011). *Person Organizational Fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2014). Mathie dan Zajac (2010) menyatakan jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka organisasi akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over*. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menghasilkan komitmen pegawai adalah dengan cara menarik, menahan, dan mengembangkan pegawai dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi

dengan nilai-nilai pegawai. Pemahaman terhadap *Person Organization Fit* (P-O Fit) dapat membantu organisasi untuk memilih para pegawai dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman.

*Person Organization Fit* merupakan kunci utama untuk mengurangi tingkat turnover. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara pegawai dengan pekerjaannya, individu akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, berpindah pekerjaan secara internal, atau mengganti posisinya yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dapat membantu upaya organisasi membangun budaya organisasi yang diinginkan. *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, 2015). Tingginya kecocokan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi berpengaruh terhadap peningkatan perilaku kewargaan. Seseorang yang memiliki ikatan nilai dengan organisasi berpengaruhnya juga terhadap peningkatan perilaku OCB (Vondey, 2016).

Organ (2016) mendefinisikan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Definisi tersebut diuraikan ke dalam beberapa poin, yaitu (1) perilaku individu yang bebas; (2) tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal; (3) secara bersama-sama mendorong fungsi

efisiensi dan efektifitas organisasi. *Altruism, cortessy, sportmanship, conscientiousness* dan *civic virtue* merupakan lima dimensi dari OCB.

Komitmen wajib dimiliki oleh pegawai yang bekerja di dalam instansi. Apabila dalam instansi pegawai tidak memiliki komitmen organisasi maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan bagi organisasi tersebut. Komitmen dapat menjadi dasar utama yang harus dimiliki oleh pegawai ketika ia bekerja. Komitmen organisasi sangat kompleks dan memiliki banyak hasil.

**Tabel 1.1**

**Persentase Kehadiran Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak**

Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Tindakan Pelanggaran (orang)
Juli	94%	6%	2 orang
Agustus	91%	9%	3 orang
September	93%	7%	5 orang
Oktober	92%	8%	2 orang
Nopember	91%	9%	3 orang
Desember	89%	11%	2 orang

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak, 2019.

Dari tabel diatas terlihat bahwa ketidakhadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak pada bulan Desember mencapai 11%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak belum sepenuhnya berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya terlihat dari kehadiran yang semakin berkurang. Menyalahgunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dengan keluar di jam kerja tanpa adanya perintah tugas kedinasan, merupakan salah satu catatan tindak pelanggaran pegawai. Berdasarkan sejumlah data, gejala, dan informasi yang telah terkumpul tersebut mengindikasikan suatu

permasalahan terkait dengan rendahnya dimensi-dimensi pada perilaku OCB.

Fenomena *Person Job Fit* antara lain belum seluruh pegawai memilih aktivitas yang cenderung berfikir dan mengorganisir disebabkan jabatan yang belum sesuai dengan pendidikan. Hal ini tampak pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Fenomena *Person Job Fit***

Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Tidak Sesuai Kualifikasi Pendidikan	Persentase Ketidaksesuaian (%)
Sekretariat	21	6	28,57
Bidang PSDA	25	10	40,00
Bidang Bina Marga	13	3	28,57
Bidang Tata Ruang, Bangunan dan Pertanahan	28	11	39,29
UPTD wil I	47	14	29,79
UPTD wil II	16	6	37,50
UPTD wil III	9	1	11,11
UPTD wil IV	45	16	35,56

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak, 2020.

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa bagian PSDA (Pengelolaan Sumber Daya Alam) yang paling tinggi persentase ketidaksesuaian dengan kualifikasi pendidikan sebesar 40% dan yang paling memenuhi kualifikasi pendidikan adalah UPTD wilayah III.

Fenomena OCB di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak berdasarkan hasil wawancara pra survei kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak, diperoleh penjelasan bahwa masih ada pegawai yang belum melakukan perilaku untuk sukarela membantu pekerjaan teman saat *overload* serta ada pegawai yang tidak tiba tepat waktu di kantor.

*Research gap* penelitian ini terdiri dari penelitian Ollani Vabiola Bangun, Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2017) menyatakan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (2017) yang menyatakan bahwa *Person Job Fit* tidak berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Helena Stefani Maria, Ahyar Yuniawan (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Berbeda dengan Aditya Jati Prabawa, Hasan Abdul Rozak (2016) yang menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Patricia Dhiana Paramita (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Namun berbeda Ollani Vabiola Bangun, Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2017) yang menyatakan komitmen organisasi tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Djoko Santoso, Isnu Irwanto (2014) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi negatif tidak signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

## 1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak antara lain terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu belum sepenuhnya pegawai antara lain belum mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah.

Kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan di luar jam kerja. Biasanya pegawai akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya. Masalah *Person Organizational Fit* (PO-Fit) adanya perbedaan antara kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi misalnya kesesuaian kultur dan kepribadian dan kultur organisasi. *Person Job Fit* antara lain belum seluruh pegawai memilih aktivitas yang cenderung berfikir dan mengorganisir disebabkan jabatan yang belum sesuai dengan pendidikan. Indikasi turunnya komitmen organisasi adalah ketidakhadiran pegawai di Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak yang meningkat pada bulan Desember yakni terjadi peningkatan 2%. Bertitik tolak pada latar belakang permasalahan di atas maka dapat dirumuskan beberapa perumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimanakah pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.2.2. Bagaimanakah pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.2.3. Bagaimanakah pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.2.4. Bagaimanakah pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?

- 1.2.5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?

### 1.3. Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh *Person Organizational fit* terhadap komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh *Person Organizational Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang yang diperoleh dalam penelitian ini diantaranya adalah :

- 1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khazanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi penentu kebijakan (*stake holder*) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak dalam mengelola organisasi dan memberi perubahan yang baik dalam meningkatkan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga visi dan misi dapat tercapai serta pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan.

