

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki peran penting sebagai penggerak utama agar tujuan, visi dan misi dari suatu perusahaan dapat tercapai. Karena apabila dalam suatu perusahaan memiliki SDM yang baik maka kinerja yang diberikan oleh SDM akan semakin baik juga. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja SDM guna melihat sejauh mana kontribusi dan dedikasi SDM untuk perusahaan agar tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai. SDM yang mempunyai kontribusi dan dedikasi yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Mathis, Robert.L, & Jackson, 2001). Kontribusi SDM dalam melaksanakan tugas perusahaan dapat dilihat dalam segi kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai dalam satu periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja SDM tidak optimal maka dapat menghambat perkembangan perusahaan.

Kinerja SDM adalah perbandingan antara standar perusahaan yang telah ditetapkan dengan hasil kerja SDM (Guritno, Bambang, & Waridin, 2005). Kinerja SDM merupakan hasil perbandingan yang diperoleh dari tugas SDM dan hasil kerja pada periode waktu tertentu, yang berkaitan dengan nilai atau standar tertentu dari perusahaan (Hakim & Thursam, 2006). Kinerja SDM adalah perbandingan hasil kerja SDM dengan standar yang telah ditentukan oleh

perusahaan (Masrukhin & Waridin, 2004). Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, dua diantaranya yaitu *Person-Job Fit* (PJ-Fit), dan *Person-Organization Fit* (PO-Fit) (Yulina, Zaitul, & Dharma, 2015).

Person-organization fit (PO-fit) dapat didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai sebuah organisasi (Handler & Charles, 2004). Pemahaman terhadap *person-organization fit* (PO-fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para SDM dengan nilai-nilai yang sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi. *Person-organization fit* (PO-Fit) diperlukan untuk menghindari terjadinya lingkungan kerja yang tidak produktif dan untuk membuat lingkungan organisasi menjadi lebih nyaman untuk bekerja. Kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, dapat digunakan untuk menjaga dan mempertahankan SDM agar lebih setia bekerja kepada organisasi (Astakhova, 2016).

Person-job fit (PJ-Fit) dapat didefinisikan sebagai kesesuaian antara SDM dengan pekerjaannya. *Person-job fit* (PJ-Fit) merupakan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan individu yang dimiliki (Cable & DeRue, 2002). Kesesuaian dapat dilihat secara objektif maupun subjektif. Kesesuaian secara objektif dapat dilihat dari seberapa cocok karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya, sedangkan kesesuaian subjektif dapat dilihat dari penilaian atau perasaan masing-masing individu terhadap pekerjaan mereka (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). *Person-job fit* (PJ-Fit) memiliki dampak positif yaitu dapat meningkatkan kinerja SDM (Sekiguchi T. , 2004).

Dalam artikel Tribunnews.com, Menteri Tenaga Kerja menyebutkan pada tahun 2018 terdapat 63 persen pekerja di Indonesia menempati jabatan atau posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya. Fenomena ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan bidang pendidikan yang telah ditempuh memang relatif banyak terjadi di sekitar kita, seperti contoh terdapat sarjana teknik yang bekerja di bagian keuangan bank, lulusan keperawatan yang bekerja di koperasi, dan lulusan pertanian yang bekerja menjadi sales. Hal ini dapat terjadi karena pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikan yang telah ditempuh belum ada yang membuka lowongan pekerjaan, oleh karena itu mereka melamar pekerjaan di perusahaan yang membuka lowongan tanpa melihat latar belakang bidang pendidikan atau jurusan.

Secara kuantitatif terdapat adanya kinerja SDM yang tidak optimal di KOSPIN JASA Brebes, yang dapat ditunjukkan pada hasil kerja yang dihasilkan SDM yang tidak mencapai target perusahaan pada bulan juli sampai bulan oktober tahun 2019, dapat dilihat dari sampel data pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Target Pencapaian SDM KOSPIN JASA Brebes

Target Pencapaian	Hasil kerja yang dihasilkan
50 Simpanan	18 Simpanan
42 Pinjaman	15 Pinjaman
44 Simpanan	40 Simpanan
18 Pinjaman	1 Pinjaman
240 Orang	63 Orang
240 Orang	26 Orang
45 Simpanan	9 Simpanan
45 Pinjaman	20 Pinjaman
30 Simpanan	25 Simpanan
30 Pinjaman	23 Pinjaman

Berdasarkan hasil tanya jawab bersama beberapa SDM di KOSPIN JASA Brebes, terdapat fenomena yaitu adanya ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat adanya ketidaksesuaian pada penempatan posisi pekerjaan yang berbeda jauh dari latar belakang pendidikan yang sebelumnya telah ditempuh, sebagai berikut :

Tabel 1.2 Pendidikan dan pekerjaan SDM KOSPIN JASA Brebes

Pendidikan	Pekerjaan
Sarjana pendidikan	Teller
Sarjana pendidikan	Marketing Kredit
Sarjana hukum	Customer service
Sarjana hukum	Teller
Sarjana psikologi	Customer service
Sarjana keperawatan	Marketing pembiayaan
Sarjana seni	Backoffice
Sarjana keperawatan	Backoffice
Sarjana pertanian	IT
Sarjana farmasi	Customer service

Selain dari Fenomena Gap yang terjadi, ditemukan adanya *Research Gap* dari penelitian (Jr, Bell, Villado, & Doverspike, 2006) yang menyatakan bahwa *person-organization fit* (PO-Fit) berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian (2018) yang menunjukkan bahwa pengaruh *person-organization fit* (PO-Fit) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Research Gap yang lain juga terjadi antara stres kerja terhadap kinerja SDM, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmed, Ashfaq, & Ramzan, 2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM.

Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Shahriari & Jamshid (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM. Hal tersebut bertolak belakang dalam penelitian (Ouyang & Yenhui, 2009) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Khuzaeni & Idrus (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan Fenomena Gap dan *Research Gap* diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Model Peningkatan Kinerja SDM Melalui *Person-Organization Fit* (PO-FIT) dan *Person-Job Fit* (PJ-FIT) serta Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**” di KOSPIN JASA yang terletak di Brebes, untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Fenomena Gap dan *Research Gap* yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana peran PO-Fit dan PJ-Fit dalam memicu peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia”.

Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *person-organization fit* (PO-Fit) terhadap stres kerja ?
2. Bagaimana pengaruh *person-job fit* (PJ-Fit) terhadap stres kerja ?
3. Bagaimana pengaruh *person-organization fit* (PO-Fit) terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh *person-job fit* (PJ-Fit) terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* (PO-Fit) terhadap stres kerja
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *person-job fit* (PJ-Fit) terhadap stres kerja
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* (PO-Fit) terhadap kinerja SDM
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *person-job fit* (PJ-Fit) terhadap kinerja SDM
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pembelajaran yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan dalam penerapan teori yang diperoleh di perkuliahan maupun dunia kerja mengenai *person-organization fit* (PO-Fit), *person-job fit* (PJ-Fit), stres kerja dan kinerja SDM pada organisasi.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh KOSPIN JASA Brebes sebagai suatu sumbangan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan bagaimana *person-organization fit* (PO-Fit), *person-job fit* (PJ-Fit), serta stres kerja berdampak pada kinerja SDM.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam untuk bahan penelitian selanjutnya, khususnya dalam konsep *person-organization fit* (PO-Fit), *person-job fit* (PJ-Fit), serta stres kerja berdampak pada kinerja SDM