

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seseorang sumber daya manusia mempunyai makna yang penting bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga tingkat kepuasannya. Seorang sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan perlu menjaga kepuasan pegawai dengan memberikan dukungan yang optimal. Sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaan merupakan awal kesuksesan yang sangat penting bagi perusahaan (Robbins, 2016).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai fungsi dalam setiap pelaksanaan tugas yang harus dilakukannya, salah satunya adalah fungsi pelayanan, dimana dalam instansi pemerintah pelayanan adalah salah satu hal yang mutlak harus dipenuhi sumber daya manusia kepada siapapun yang memerlukan jasa layanan pemerintahan. Bila layanan yang diberikan kurang memuaskan, maka akan memperoleh kesan yang kurang baik di mata masyarakat, hal inilah yang membuat kinerja sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam instansi pemerintahan.

SDM mempunyai peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan, SDM perlu mengetahui bagaimana perusahaan mampu mencapai tujuannya, SDM merupakan elemen yang mampu menggerakkan perusahaan ke arah yang positif untuk mencapai apa yang diharapkan. Dukungan perusahaan sangat penting dalam

mendorong SDM untuk memperbaiki kinerja perusahaan melalui kinerjanya, perusahaan perlu memberikan reward yang sesuai untuk merangsang SDM mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia didukung adanya *person job fit* yang tepat.

Ketepatan *Person job fit* perlu diperhatikan, mengingat sumber daya manusia yang dimiliki organisasi mampu mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya ketika kemampuan yang dimilikinya mempunyai kesesuaian dengan penempatan dalam bidang kerjanya, dimana hal tersebut mendorong kecerdasan yang tinggi bagi karyawan. Kecerdasan spiritual karyawan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang (Fadhilah dkk,2014). Kecerdasan emosi adalah kemampuan sumber daya manusia dalam mengendalikan emosinya, dimana hal ini mampu membuat sumber daya manusia bekerja dengan baik dan mampu mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan organisasi.

Berbagai penelitian sudah berupaya untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional adalah *person job fit* dan kecerdasan spiritual karyawan. Penelitian menurut Al Kahtani, (2014) kompetensi profesional dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual karyawan, dengan pimpinan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik, SDM menunjukkan kompetensi profesionalnya guna meningkatkan kinerjanya. Penelitian menurut Fadhilah dkk,(2014) terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara *person job fit* dengan kompetensi profesional, dimana *person job fit* yang tinggi dari SDM mampu meningkatkan kompetensi profesionalnya. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Fadhilah

dkk,(2014); Ardansyah dan Wasilawati, (2014); dan Damayanti dkk,(2014) perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang kinerja SDM berbasis *person job fit* dan Kecerdasan spiritual karyawan pada Instansi Dinas Pertanian, Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

Riyanti dan Sudibya, (2014) menyatakan bahwa kompetensi profesional berdasar pada kemampuan sumber daya manusia ketika memelihara sebuah hubungan kerjasama dengan SDM lain, sementara pendapat lain dari Damayanti, (2014) menyatakan bahwa kompetensi sosial mengarah pada suatu kemampuan sumber daya manusia saat berinteraksi dengan orang lain saat melaksanakan sebuah pekerjaan. Riyanti dan Sudibya (2014) dalam penelitiannya menunjukkan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Zaim et al., (2013) menunjukkan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Menurut Fadillah dkk, (2014) terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara *person job fit* dengan kompetensi profesional, dimana *person job fit* yang tinggi dari SDM mampu meningkatkan kompetensi profesional. Lu et al., (2014) menunjukkan ketepatan karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Ajala (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional dan Zahrah et al., (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa kinerja SDM yang baik perlu didukung adanya kompetensi profesional dari SDM, semakin profesional kompetensi yang dimiliki SDM maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Peningkatan kompetensi profesional SDM perlu didukung adanya *person job fit* yang tepat dari SDM dan kecerdasan spiritual karyawan yang mampu mendorong SDM bekerja lebih kompeten untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, perlu diteliti penelitian ini dengan judul “model peningkatan kinerja SDM melalui *person job fit* dan kecerdasan spiritual karyawan dengan mediasi kompetensi profesional pada Dinas Pertanian, Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang”

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* yakni hasil studi Fadilah dkk (2014); Lu et al., (2014) menunjukkan bahwa *Person job fit* akan meningkatkan kinerja SDM, Namun studi Sultana dan Razi, (2012) menunjukkan bahwa *Person job fit* tidak signifikan terhadap kinerja SDM, Permasalahan lain dalam penelitian ini didukung adanya fenomena di lapangan yang menunjukkan rendahnya kinerja SDM yaitu:

1. Pegawai kurang menunjukkan rasa *empathy* ketika kepegawai lain memerlukan bantuan
2. Pegawai masih bersikap “*juraganisme*” dimana pegawai kurang bersikap melayani
3. Sikap *individualism* antar pegawai masih tinggi

Berdasarkan *research gap* dan fenomena gap, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran *person job fit* dan Kecerdasan spiritual karyawan terhadap kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja SDM

?. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka pertanyaan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kompetensi profesional?
2. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh Kecerdasan spiritual karyawan terhadap kompetensi profesional?
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan spiritual karyawan terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji dan menganalisis keterkaitan *person job fit*, Kecerdasan spiritual karyawan, dan kompetensi profesional terhadap kinerja SDM.
2. Menguji model kinerja SDM berbasis *person job fit*, dan Kecerdasan spiritual karyawan.

#### **1.3.2 Kegunaan penelitian**

1. Bagi pihak Organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan berkaitan dengan *person job fit*, Kecerdasan spiritual karyawan, kompetensi profesional dan kinerja SDM pada Instansi Dinas Pertanian, Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

## 2. Bagi Peneliti

Untuk menambah kemampuan dalam memahami sumber daya manusia dan sebagai bahan masukan untuk pengaruh kompetensi profesional Instansi Dinas Pertanian, Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.