

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Sebagai penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang profesional dalam bidangnya. Demikian juga instansi-instansi di Indonesia dapat mengalami perkembangan dan berkelanjutan tidak lepas dari kinerja pegawai yang dimiliki. Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan organisasi, yang mengacu pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang telah ditentukan. Jika kinerja dari setiap pegawai baik, maka kinerja organisasi akan semakin baik pula (Hasibuan, 2011 : 94). Kinerja pegawai merupakan capaian kinerja seorang pegawai secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi (Mangkunegara, 2010 : 67). Pengelolaan yang baik pada instansi pemerintahan tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang bertanggung jawab di bidangnya. Maka dari itu aparatur yang mewakili instansi pemerintahan harus tepat dan kompeten dibidangnya, sehingga perlu adanya persiapan yang baik dalam penempatan pekerjaan kepada pegawai. Pengelolaan SDM yang baik diharapkan mampu memaksimalkan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan Peraturan Komisi Informasi Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Standar Layanan Informasi Publik, maka setiap badan publik di Indonesia wajib membentuk dan menetapkan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) serta mampu mengumpulkan dan mengkategorikan informasi. PPID Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun merupakan pejabat yang menjalankan tugas dan fungsi sebagai PPID. PPID mempunyai fungsi pengelolaan informasi, dokumentasi arsip, dan pelayanan informasi. PPID

Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN)

Merujuk pada Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dengan ASN adalah suatu profesi yang ditujukan untuk pegawai instansi pemerintahan. Selain Pegawai Negeri Sipil, ASN juga terdiri dari pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat dan diberikan tugas di instansi pemerintahan oleh pejabat pembina kepegawaian serta digaji menurut peraturan perundang-undangan.

ASN diharapkan memiliki semangat, etos kerja, dan kinerja yang konsisten memprioritaskan kepentingan masyarakat atau pun *stakeholders* lainnya, agar instansi tempat ASN bekerja mampu memberikan pelayanan yang baik. Setiap ASN memiliki latar belakang yang berbeda, oleh karena itu sangat penting bagi instansi untuk melihat kebutuhan dan keinginan pegawainya, termasuk memperhatikan aspek kecocokan pribadi dengan pekerjaan yang dijalankan (*person job fit*). Apabila instansi dapat memenuhi hal tersebut akan memudahkan dalam penempatan pegawai yang berkompeten dibidangnya, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan hasil kerja pegawai yang semakin baik (Purwanto, 2012).

Setiap organisasi termasuk Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun dalam menjalankan tugas dan fungsinya memerlukan kinerja terbaik dari setiap pegawai. Kinerja yang baik disebabkan adanya komitmen afektif yang tinggi pegawai terhadap organisasi tempat bekerja, dan jika komitmen afektif pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki akan mendorong pegawai untuk berusaha seoptimal mungkin membantu tercapainya tujuan organisasi. Hal ini didukung hasil kajian empiris terdahulu yang dilakukan oleh Anindita (2019), Sapitri (2016), Sheng (2014) yang membuktikan komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menumbuhkan komitmen afektif pegawai dan salah satu faktor untuk menumbuhkan komitmen afektif pegawai adalah *person job fit* (kecocokan individu dengan pekerjaannya). Beberapa hasil kajian empiris yang dilakukan

oleh Anindita (2019), Mollyta (2017), Therasa dan Vijayabanu (2016) membuktikan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap komitmen afektif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *person job fit* dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif sebagai pemediasi.

*Person job fit* menjadi topik yang menarik untuk dikaji lebih dalam khususnya bagi peneliti, praktisi, ataupun unit yang membawahi kegiatan SDM. Ketika kepribadian pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dijalani maka akan sejalan dengan tingkat kinerja pegawai yang semakin baik. Seorang pegawai yang mengerti nilai dari suatu pekerjaan akan berusaha untuk aktualisasi diri dalam organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jaya, Sulaiman, Devi (2019), Wahjudhy dan Lius (2014) membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kesesuaian pegawai dengan pekerjaan akan sejalan dengan meningkatnya kinerja pegawai tersebut, begitu pula sebaliknya semakin tidak cocok pegawai dengan pekerjaan akan sejalan dengan menurunnya kinerja dari pegawai.

Asumsi yang mendasari *person job fit* adalah pegawai mempunyai penilaian personal antara karakteristik pribadi dengan pekerjaan yang diberikan, oleh karena itu organisasi merupakan pihak yang berpengaruh dalam proses seleksi dan rekrutmen pegawai (Charles, 2005). Organisasi tidak hanya mempertimbangkan seberapa baik pegawai sesuai dengan organisasinya, tetapi juga seberapa baik pegawai tersebut sesuai dengan pekerjaannya. Faktor penting yang mendasari *person job fit* adalah keselarasan kepribadian pegawai dengan pekerjaannya.

Keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya ikut menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya rasa memiliki antara pegawai dan instansi dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai. Komitmen afektif merupakan suatu perilaku dari seseorang yang menunjukkan perasaan emosional karyawan untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya (Robbins, 2011 : 111). Komitmen afektif pegawai

mengacu pada kuatnya perasaan emosional pegawai yang mendorong terciptanya keyakinan pada nilai-nilai organisasi merupakan salah satu bentuk komitmen afektif (Sukamto, Joshua, Thomas, Endo, 2012).

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali pengaruh langsung dan tidak langsung *person job fit* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai *intervening* pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun?
4. Apakah *person job fit* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun dengan komitmen afektif sebagai *intervening*?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Menguji signifikansi pengaruh positif *person job fit* terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun
2. Menguji signifikansi pengaruh positif *person job fit* terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun
3. Menguji signifikansi pengaruh positif komitmen afektif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun

4. Menguji pengaruh tidak langsung *person job fit* terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun dengan komitmen afektif sebagai *intervening*

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, dan dapat menjadi referensi yang relevan bagi kaum akademisi dan pemerhati ilmu manajemen terkait dengan *person job fit*, komitmen afektif, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi yang relevan bagi kaum akademisi dan pemerhati ilmu manajemen terkait dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai, *person job fit*, dan komitmen afektif.

- b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan pertimbangan manajemen atau unit yang membawahi kegiatan SDM serta mengatasi berbagai masalah mengenai kinerja pegawai, dilihat dari aspek *person job fit* dan komitmen afektif.

#### **1.5. Sistematika Penulisan Laporan**

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima (5) bab, masing-masing merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan penelitian ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan penelitian ini dapat dilihat dalam setiap bab, sebagai berikut:

**BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan.

**BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka ini berisi tentang landasan teori, pengaruh antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, pengembangan hipotesis, dan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

**BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, analisis data yang digunakan dalam penelitian.

**BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab analisis dan pembahasan ini berisi mengenai karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

**BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Bab kesimpulan dan saran ini berisi hasil berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.