

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan (dalam Panjaitan, 2018). Sumber daya manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut manusia untuk dapat bekerja memberikan jasa atau usaha kerja (Sumarsono dalam Widyastuti & Ratnaningsih, 2018). Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan serta memenuhi kebutuhan karyawan dengan memperhatikan setiap pendapat yang diungkapkan. Dengan demikian karyawan akan merasa menjadi bagian penting dalam suatu organisasi, tidak semata-mata hanya menjadi pekerja yang menjalankan fungsi dengan semestinya. Kondisi tersebut dapat terwujud apabila kedua belah pihak saling mendapatkan kepuasan dan keuntungan yang sama dalam suatu perusahaan (dalam Amri, 2017).

Salah satu hal penting yang dapat dilakukan organisasi adalah melakukan diskusi bersama anggota organisasi guna menumbuhkan kesadaran anggota akan pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi (Momeni dalam Alfian et al., 2017). Menurut Faslah (dalam Ariana & Riana, 2016) sebuah usaha dan kegiatan yang dilakukan anggota organisasi dalam memberikan kontribusi atau partisipasi didefinisikan sebagai keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja adalah ukuran seorang karyawan secara psikologis terhadap pekerjaannya dan memandang bahwa kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga diri (Robbins dalam Widyacahya & Wulandari, 2018). Mathis (dalam Panjaitan, 2018) mendefinisikan keterlibatan dan partisipasi karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan.

Blau dan Boal (dalam Fathurrohman, 2018) Keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya dan melihat pekerjaan sebagai bagian pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan. Terakhir Alport (dalam Wirawan, 2018) juga menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan; tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya sehingga menjadi kepentingan hidup utama dan penting bagi konsep dirinya, serta derajat dimana dapat mempengaruhi harga dirinya dalam pekerjaannya.

Robbins dan Judge (dalam Kembau et al., 2018) menjelaskan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja dapat dilihat berdasarkan aspek respon terhadap pekerjaan, aspek perilaku dalam melibatkan diri dalam pekerjaan, aspek tanggung jawab dalam bekerja, dan aspek perasaan tentang pekerjaan yang belum terealisasi atau absesnsi dalam pekerjaan.

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh emosional dalam pekerjaan, kognitif dalam pekerjaan, dan perilaku dalam bekerja (Safaria dalam Tanjung, 2019). Salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja adalah

kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi individu atau *person job-fit* yang merupakan bagian dari kognitif dan perilaku dalam pekerjaan individu (Kristof dalam Wiweko & Kurniawan, 2020).

Adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Meyer dalam Alfani & Hadini, 2018). Ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan (*person job fit*) akan menyebabkan rendahnya komitmen sebagai agen dan akan menghasilkan kinerja yang rendah. Rendahnya keyakinan akan kemampuan diri untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan (efikasi diri) maka akan menyebabkan seorang agen pasif (dalam Nurjati et al., 2019). Kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja diartikan sebagai *Person job fit* (Kristof dalam Riyanto & Helmy, 2020).

Menurut Kristof, Zimmerman dan Johnson (dalam Widyastuti & Ratnaningsih, 2018) kesesuaian dapat dilihat secara objektif maupun subjektif, kesesuaian yang dilihat secara objektif mengacu pada seberapa cocok karakteristik seseorang dengan karakteristik pekerjaannya, sedangkan kesesuaian yang dilihat secara subjektif adalah dengan melihat kesesuaian antara persepsi individu masing-masing karyawan terhadap seberapa besar mereka merasa cocok pekerjaan mereka.

*Person job fit* adalah kesesuaian karakteristik individu (kemampuan, kepribadian, dan temperamen) dengan karakteristik pekerjaan, semakin sesuai hal

tersebut akan semakin besar produktivitas, kepuasan dan performa individu dalam menjalankan tugas, hal tersebut sangat diperhatikan oleh para orang yang berkepentingan di perusahaan (Furnham dalam Amri, 2017).

Sekiguchi (dalam Asmike & Setiono, 2020) mendefinisikan *person job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Teori *person job fit* yang dikemukakan oleh Holland (dalam Pramesti & Astiti, 2020) didasarkan pada gagasan tentang kesesuaian karakteristik karyawan dengan pekerjaan mereka.

Lauver (dalam Leng & Chin dalam Amri, 2017) mendefinisikan *person job fit* sebagai keselarasan antara pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan (KSA / *Knowledge, Skill, Ability*) individu terhadap tuntutan pekerjaan. Cable dan Deru'e (dalam Nursafitri & Helmy, 2022) mengonsepskan *person-job fit* dalam dua bentuk berbeda, yaitu *need-supply* dan *demand-ability*. *Need supply* berkaitan dengan hasil pekerjaan seperti, kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen sedangkan *demand abilities* berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada tanggal 28 mei 2022 kepada 12 orang karyawan supermarket Budiman Swalayan Sawahan kota Padang didapati bahwa rata-rata demografis karyawan yang bekerja di supermarket Budiman Swalayan Sawahan adalah individu yang berusia 20 tahunan dengan tingkat pendidikan S1 segala jurusan dan SMA/Sederajat, dengan kondisi pekerjaan yang rutin dan berkelanjutan serta belum tersedianya jenjang karier yang matang secara administrative, didapati keterangan bahwa banyak rekan mereka yang belum

begitu responsive dalam menanggapi pekerjaan, dimulai dari melakukan penundaan pelaksanaan pekerjaan hingga meminta gantian sifit kepada rekan kerja lain karena urusan pribadi yang tidak dapat dialasankan kepada atasan sebagai permintaan izin, selanjutnya mereka juga menerangkan bahwa seringkali mereka janjian untuk terlambat dan pulang lebih awal dengan alasan untuk *healing* dan melonggarkan pikiran dari tekanan pekerjaan, dan mereka juga menerangkan bahwa mengambil libur bekerja beberapa hari adalah hal yang baik untuk meredam rasa bosan mereka dalam menjalankan rutinitas tersebut.

Selanjutnya dari wawancara pada tanggal 29 Mei 2022 dengan salah seorang MP (Manajer Penjualan) yang bertugas pada dan peneliti mendapatkan keterangan bahwa banyaknya pelanggaran disiplin dan kurang tercapainya target pekerjaan yang dimiliki pramuniaga, para pramuniaga juga tidak begitu tertarik dengan target kerja dan bonus yang disiapkan untuk pencapaian dari target kerja tersebut. Menurut keterangan MP juga diketahui bahwa pramuniaga tampak seperti kurang terdorong untuk bekerja dan untuk memahami lebih lanjut penyebabnya maka peneliti melakukan wawancara lebih lanjut kepada 3 orang pramuniaga lainnya.

Didapati keterangan bahwa mereka belum mendapatkan karier *plan* dan membuat mereka enggan untuk terlibat dalam proses kerja yang tidak memiliki target untuk dicapai, mereka juga menyebutkan bahwa pendidikan mereka sebelumnya serasa percuma hingga mereka dengan sengaja membatasi keikutsertaan mereka dalam perusahaan. Berdasarkan keterangan para karyawan juga didapati bahwa mereka merasa ditepatkan belum sesuai dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki sehingga membatasi kesempatan mereka

untuk terlibat aktif dalam pekerjaan yang dilakoni saat ini. Para karyawan juga menerangkan bahwa belum dapat mengidentifikasi pekerjaan mereka saat ini sebagai prioritas utama dari kehidupan mereka serta pekerjaan saat ini belum mampu meningkatkan rasa bangga atau harga diri yang mereka miliki karena belum terlibat aktif dan berguna sesuai dengan potensi yang mereka miliki.

Kendala inilah yang menjadi salah satu persoalan mendasar pada tenaga kerja pada supermarket Budiman Swalayan Sawahan kota Padang yang mana pihak personalia masih belum mengembangkan secara maksimal program-program pengembangan karyawan, dalam proses penyeleksian karyawan pihak personalia menyebutkan bahwa hanya melaksanakan kegiatan tet kognitif berupa analogi verbal tanpa mendalami kebutuhan aspek kepribadian dan sikap kerja pelamar.

Penelitian tentang *person job fit* dengan keterlibatan kerja juga pernah dilakukan oleh Winny Angelica Wiweko dan Jimmy Ellya Kurniawan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya pada tahun 2020 dengan judul “Hubungan *Person Job Fit* dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenials di Perusahaan X”, selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Zainal Amri mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan *Person Job Fit* dengan Turnover Intention pada karyawan” Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian serta tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Person Job Fit* dengan

Keterlibatan Kerja pada Karyawan di Supermarket Budiman Swalayan Sawahan Kota Padang”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “apakah ada hubungan *person job fit* dengan keterlibatan kerja pada karyawan di supermarket Budiman Swalayan Sawahan kota Padang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *person job fit* dengan keterlibatan kerja pada karyawan di supermarket Budiman Swalayan Sawahan kota Padang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian tentang hubungan *person job fit* dengan keterlibatan kerja pada karyawan di kantor utama supermarket Budiman Swalayan Sawahan kota Padang. diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan yang positif bagi perkembangan ilmu Psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

#### **2. Manfaat Praktis**

a. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik tentang tentang hubungan *person job fit* dengan keterlibatan kerja.

- b.        Bagi Pihak supermarket Budiman Swalayan Sawahan Kota Padang  
Bagi pihak Swalayan diharapkan bisa memberikan motivasi dan arahan agar karyawan dapat memahami bagaimana Hubungan *person job fit* dengan keterlibatan kerja.

- c.        Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dasar dan sumber ilmu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.