

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk memastikan penggunaan keterampilan, bakat dan kemampuan manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Mewujudkan eksistensi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuannya memerlukan karyawan yang memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Dengan adanya komitmen akan menciptakan keinginan seseorang untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dengan mencurahkan kemampuannya secara maksimal dalam menunjang kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Dengan adanya adanya kepuasan kerja dapat menentukan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

**Julianti (2018)** mengatakan “kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dimana keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan sangat mempengaruhi hasil kepuasan kerja pegawai”. Holland dalam penelitiannya menyatakan “bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat

cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat”. Seperti contohnya orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesuai dari pada orang yang realistis berada dalam situasi yang konvensional. Selain gaya kepemimpinan transformasional faktor lain yang tidak kalah penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja.

Kepuasan kerja menurut **Wahyuni (2016)** adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan (**Ayu dan Harsiwi, 2017**). Menurut **Susanto (2019)** kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan (**Wahyuni, 2016**). **Asmike dan Setiono (2019)** mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pada setiap organisasi pegawai yang bekerja harus mempunyai kepuasan dalam menjalankan tugas yang diberikan tercapai bagi pegawai agar output pekerjaan mendapatkan hasil yang berkualitas dan kuantitas.

*Person-organization fit* menggambarkan hubungan antara nilai-nilai individu dan organisasi, preferensi individu atau kebutuhan dan sistem organisasi atau struktur, dan kepribadian individu dan iklim organisasi (**Sari dan Helmy, 2020**).

*Person-organizational fit* secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi (**Barotuttakiah dan Helmy, 2020**). Ada dua bentuk *person-organizational fit* menurut Muchinsky dan Monahan **Risdayanti (2018)**: a. Bentuk pertama, supplementary fit terjadi jika seseorang melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu lain di dalam lingkungan. b. Bentuk kedua, complementary fit yaitu terjadi jika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambah sesuatu yang kurang dalam lingkungan tersebut.

Menurut **Sari dan Helmy (2020)** *Person organization fit* merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya, mulai dari pemikiran sampai visi dan misi, dikarenakan organisasi sangat berperan penting terhadap nilai yang dimiliki pada setiap individu yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja individu tersebut. Sehingga diperlukannya faktor yang mendukung penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasinya. Jadi dapat disimpulkan *person organization fit* merupakan suatu kecocokan yang dirasakan antara pegawai yang bekerja didalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan yang dibuktikan adanya kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan pegawai serta karakteristik kepribadian.

Menurut **A. Kurniawan (2021)** kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam menilai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada

dirinya dan masing-masing. kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan individu lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang pada sikap positif atau negatif terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan diinginkan.

Berdasarkan penelitian **Febrianti Susana Rosa, Tabrini (2020)** dengan judul. "Pengaruh Person Organization Fit (Pof) Dan Persepsi Person Organization Terhadap Komitmen Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn)" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui person organization fit dan persepsi support organization terhadap komitmen dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada sekretaris perusahaan BPPT. Yang termasuk dalam penelitian ini sebanyak 187 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa person organization fit dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya jika ada kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan pegawai negeri sipil dan organisasi pendukung maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Kesesuaian organisasi orang dan persepsi mendukung organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Artinya jika terdapat kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan pegawai negeri sipil dan mendukung organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya

apabila komitmen terhadap organisasi meningkat maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan Penelitian **Surito, Hadi Arifin (2019)** dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi Universitas Malikussaleh dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penentuan responden menggunakan teknik Sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel yang mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah 158 karyawan di Universitas Malikussaleh. Sampel dalam penelitian ini yang dapat digunakan berjumlah 153 orang sedangkan yang lainnya tidak dikembalikan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis jalur dan uji sobel. Hasil analisis data diperoleh disiplin kerja, dan komitmen organisasi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Malikussaleh. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS Universitas Malikussaleh. kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Universitas Malikussaleh kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Malikussaleh.

Berdasarkan penelitian **Harahap dan Tirtayasa (2020)** dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder adalah data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lain yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian **Azizah (2018)** dengan judul. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RS Dkt Gombong” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel budaya organisasi, komitmen terhadap kepuasan kerja dan OCB. Kuesioner penelitian disebar ke seluruh populasi 42 pegawai RS DKT Gombong Kebumen dan diolah dengan menggunakan SPSS 18. Berdasarkan hasil survei diketahui pengaruh positif langsung budaya dan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan. Hal ini juga ditunjukkan melalui kepuasan, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap OCB.

Disiplin dalam bekerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang dijalankan. Disiplin kerja selalu diharapkan dalam diri seorang pegawai agar tujuan organisasi berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan organisasi untuk mencapai tujuan dengan baik. Sedangkan budaya organisasi yakni suatu wujud yang dimiliki dan diterima oleh suatu organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik organisasi akan mudah mengatasi masalah yang timbul untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

**Susanto (2019)** mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang atau peran dalam organisasi baik dalam keadaan emosional yang menyenangkan dan keadaan yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan hasil survei masalah yang ditemukan pada Kantor Camat Lubuk Begalung, diantaranya para pegawai masih banyak yang melanggar tata tertib seperti datang bekerja tidak tepat waktu, kurang efektifnya komunikasi antar sesama pegawai terhadap apa yang harus mereka kerjakan, pegawai masih menyelesaikan pekerjaan sendirisendiri, tidak ada inisiatif untuk bekerja sama, banyak pegawai yang tidak semangat dalam bekerja, dan pekerjaan yang dihasilkan masih jauh dari harapan pimpinan baik secara kualitas dan kuantitas. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian untuk membahas lebih jauh tentang pengaruh yang ditimbulkan sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Begalung”.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Begalung**  
**Kecamatan Lubuk Begalung Padang 2017\_2020**

No.	Tahun	Kinerja	Realisasi Kinerja
1.	2017	99%	90%
2.	2018	99%	80%
3.	2019	99%	70%
4.	2020	99%	60%

***Sumber: Kecamatan Lubuk Begalung Padang.***

Berdasarkan fenomena dari tabel 1.1 bahwa kinerja Kantor Camat Lubuk Begalung belum maksimal, dilihat dari tahun 2017 target pencapaian kinerja sebesar 99% dan dapat direalisasikan sebesar 90%. Pada tahun 2018 target sebesar 99% dan hanya dapat direalisasikan sebesar 80%. Pada tahun 2019 target sebesar 99% dan dapat direalisasikan sebesar 70%. Pada tahun 2020 target sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 60%. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh person organizational fit dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebagai variable intervening pada kantor kecamatan lubuk begalung padang”**.



Menurut **Hasanah dan Harisantoso (2020)** disiplin kerja adalah alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berarti di dalam membentuk sikap disiplin, pimpinan harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Sedangkan disiplin kerja menurut **Widiyanto (2019)** adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan agar pegawai patuh dan taat terhadap peraturan yang ada untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan mentaati peraturan yang ada pada organisasi.

Menurut **Oktaviani (2019)** Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang ditinjau secara psikologis dimana seseorang pegawai memihak organisasi tempatnya bekerja serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja.. Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri pegawai. Pertama, semakin tinggi komitmen pegawai, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin lama pula pegawai ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka pegawai tersebut tidak berniat meninggalkan organisasi (**Prasetyaningrum, 2020**).

Kantor camat Lubuk Begalung memiliki komitmen organisasional yang rendah. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai yang relative banyak.

Kepuasan kerja juga menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasional dikarenakan kesempatan promosi yang menjadi alasan. Sehingga mengakibatkan pegawai tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Didalam kantor Camat Lubuk Begalung pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya terpaksa dan asal-asalan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja terhadap pegawai yang mengakibatkan produktifitas pada pegawai

2. Kurangnya kecocokan pegawai terhadap organisasi yang dapat menyebabkan penurunan
3. Komitmen organisasi yang masih kurang pada pegawai kantor camat lubuk begalung
4. Kurangnya efektif komunikasi terhadap komunikasi pegawai kantor camat lubuk begalung
5. Kurangnya tingkat absensi yang menyebabkan produktifitas
6. Kesesuaian antar pegawai yang masih kurang
7. Masih rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan para anggota komitmen organisasi di kantor camat lubuk begalung
8. Kurangnya kesadaran pada disiplin kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki di kantor camat lubuk begalung

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas dan akan memudahkan dalam penelitian, maka penulis akan memfokuskan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap Pengaruh *Person Organization Fit* dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Lubuk Begalung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh person organization fit terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Lubuk Begalung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Lubuk Begalung?
3. Bagaimana pengaruh person organization fit terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Lubuk Begalung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Lubuk Begalung?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Lubuk Begalung?
6. Bagaimana pengaruh person organization fit terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada Kantor Camat Lubuk Begalung?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada Kantor Camat Lubuk Begalung?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh person organization fit terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Lubuk Begalung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Lubuk Begalung.
3. Untuk mengetahui person organization fit terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Lubuk Begalung.

4. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Lubuk Begalung.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada Kantor Camat Lubuk Begalung.
6. Untuk mengetahui pengaruh person organization fit terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Lubuk Begalung.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada Kantor Camat Lubuk Begalung.

### **1.5.1 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Hasil dari manfaat penelitian ini bagi pihak pegawai adalah untuk menambah wawasan, bacaan dan referensi khusus bagi penelitian sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh sebagai salah satu acuan yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

#### **2. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini dapat digunakan, diharapkan dan memberikan bahan masukan dalam membuat suatu kebijakan untuk meningkatkan pelayanan.

#### **3. Bagi Pembaca**

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan kepada penulis dapat lebih mendalami, menyadari dan memahami tentang implementasi dari person organization fit dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja dan dapat

mengimplementasikan secara langsung teori yang akan didapat dimasa perkuliahan dalam memahami dunia usaha nyata.