

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkat apabila terdapat komitmen organisasi bagi individu didalam organisasi tempat ia bekerja. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Menurut **(Nurul Khasanah, 2017)** Komitmen Organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen Organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Salah satu faktornya adalah komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi. tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi dengan objek penelitian yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

Menurut **(Darupaksi, 2021)** Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai ikatan psikologis yang mengindikasikan adanya keterikatan antara individu dengan organisasi yang dapat menjadi alasan bagi individu untuk tetap

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen Organisasi ialah tingkat keyakinan karyawan dan menerima tujuan organisasional serta memiliki keinginan untuk tetap bersama organisasi, atau akan meninggalkan organisasi yang terefleksi dari ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Menurut (**Nurul Khasanah, 2017**) *Person Organization Fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa *Person Organization Fit* adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *work attitudes*, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, *Person Organization Fit* menjelaskan hubungan antara nilai individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang sama dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, sistem dalam organisasi dan struktur organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi.

Menurut (**Tutut Wahyu Fatmasari, 2017**) *Person Organization Fit* yang umumnya digambarkan sebagai tingkat kesamaan antara nilai-nilai seseorang dengan nilai-nilai organisasi adalah salah satu faktor dasar yang diperlukan untuk kesuksesan organisasi sehingga kinerja karyawan bisa maksimal. Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi tempat

ia bekerja dan menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan- peraturan yang ditetapkan pemerintah, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Menurut (**Muhamad Ekhsan, 2020**) disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.

Kepuasan Kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja. mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan atau pegawai. Menurut **(Prasetiyo et al., 2020)** Kepuasan Kerja merupakan seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut Kepuasan Kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan.

Kepuasan Kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan Kerja adalah tentang bagaimana konten individu dengan pekerjaannya. Kepuasan Kerja mengacu pada perasaan atau kondisi pikiran sesuai dengan sifat pekerjaan seseorang **(Tutut Wahyu Fatmasari, 2017)**. Kepuasan Kerja karyawan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan guna meningkatkan komitmen kerjanya. Kepuasan Kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun peneliti terdahulu yang telah meneliti tentang penelitian ini yaitu **(Sari & Helmy, 2020)** yang menunjukkan hasil bahwa *Person Organization Fit*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh ( **Bangun et al., 2017**) mengatakan *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Widiyanto, 2019**) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Program et al., 2020**) menunjukkan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Rumoning & Fakutas, 2018**) yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (**Afianto & Utami, 2017**) menunjukkan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.343 atau 34.3% artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Dinas Pendidikan melaksanakan tugas sebagaimana

menyelenggarakan fungsi : 1). Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan 2). Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pendidikan 3). Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan 4). Pelaksanaan administrasi Dinas Pendidikan dan 5). Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Fenomena yang ditemui penulis pada objek penelitian terkait dengan *Person Organization Fit* yaitu pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menerima berbagai nilai-nilai organisasi dalam perusahaan seperti tidak disiplin dalam waktu kerja, masih seringnya terjadi pelanggaran atas keamanan dan keselamatan kerja, pemborosan terhadap peralatan kerja dan pemakaian listrik, keinginan mendapatkan promosi jabatan tanpa disertai dengan peningkatan prestasi kerja.

Fenomena yang terkait Komitmen Organisasi adalah tampak pada rendahnya dedikasi dalam bekerja. Komitmen Organisasi yang rendah disebabkan oleh keadilan mengenai prosedur yang tidak konsisten dalam melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan. Selain itu, pegawai dirasakan kurang mendapatkan perhatian individual dari pemimpin. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai yang relatif banyak. Masalah lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya mencintai pekerjaan dilihat dari pekerjaan yang diberikan atasan yang terus bertambah. Kurangnya moral kerja yang positif dilihat dari waktu penyelesaian tugas yang rendah.

Fenomena yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja adalah kurangnya mencintai pekerjaan dilihat dari pekerjaan yang diberikan atasan yang terus bertambah. Kurangnya moral kerja yang positif dilihat dari waktu penyelesaian tugas yang rendah. Kepuasan Kerja juga menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi dikarenakan kesempatan promosi yang selalu menjadi alasan. Sehingga mengakibatkan pegawai tidak puas dengan pekerjaannya.

Fenomena yang berkaitan dengan Disiplin Kerja adalah kurangnya disiplin kerja dilihat dari kepatuhan karyawan dalam tempat bekerja. Kurangnya disiplin kerja dilihat dari kepatuhan karyawan dalam tempat bekerja. Kurangnya ketaatan dalam melakukan pekerjaan, kurangnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan mengenai kedisiplinan lainnya yaitu sebagian besar pegawai disiplin, tapi ada juga pegawai yang tidak disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan itupun disebabkan oleh beberapa faktor seperti ada urusan kerluarga, kelalaian pada diri sendiri, ada yang mengurus anak terlebih dahulu, terjadinya musibah yang tiba-tiba dirumah maupun dalam perjalanan. Berikut beberapa data yang di peroleh dari bagian kepegawaian Dinas Pendidikan mengenai keterlambatan pegawai dari bulan januari hingga maret 2021 :

**Tabel 1.1**  
**Frekuensi keterlambatan, lebih awal dan masuk pegawai Dinas Pendidikan**  
**Kabupaten Dharmasraya**  
**Januari – Maret 2021**

Bulan	Jumlah pegawai	Tepat waktu datang	Terlambat datang	Tepat waktu pulang	Pulang lebih awal
Januari	65	58	7	60	3
Februari	65	62	3	63	3
Maret	65	60	5	58	5

*Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya*

Dari table 1.1 diatas masih ditemukan masalah pegawai yang terlambat datang di bulan januari sebanyak 7 orang. Sedangkan pada bulan februari turun menjadi 3 orang dan kemudian naik kembali pada bulan maret sebanyak 5 orang. Sedangkan jumlah untuk pegawai yang pulang lebih awal di bulan januari sebanyak 3 orang, pada bulan februari sebanyak 3 orang dan tertinggi di bulan maret sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan kurang disiplinnya karyawan yang diakibatkan komitmen organisasi yang rendah.

Berdasarkan fenomena diatas, untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Person-Organization Fit* Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka di rumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Interaksi antar pegawai yang masih kurang dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya



2. Komitmen organisasi yang masih kurang pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
3. Kurangnya disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
4. Kurangnya kesesuaian nilai-nilai organisasi pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
5. Tingkat absensi yang cukup banyak pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
6. Lamanya promosi sehingga kepuasan kerja tidak di rasakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
7. Kurangnya keadilan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
8. Kurangnya kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari gambaran diatas memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian, maka penulis memfokuskan pada Pengaruh *Person Organization Fit* dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja?

2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
3. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi ?
6. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja ?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasaya.
3. Untuk mengetahui *person organization fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasaya.
4. Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasaya.

6. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasaya.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi pihak akademik adalah untuk menambah literatur bacaan dan referensi khusus bagi penelitian sebagai salah satu acuan yang mungkin dapat di gunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisien dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

3. Bagi Pembaca

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dapat lebih menyadari dan memahami tentang implementasi dari *Person Organization Fit* dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja dan dapat

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