
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Beberapa dekade yang lalu, organisasi biasanya berfokus pada kepribadian dan bagaimana mencocokkan kepribadian seseorang dengan pekerjaannya. Beberapa tahun terakhir, perhatian mulai berkembang dengan mencoba mencocokkan individu tersebut tidak hanya berdasarkan kepribadiannya dengan pekerjaan, namun juga terhadap organisasi. Pemahaman terhadap *person-organization fit* dapat membantu organisasi untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Kesesuaian antara individu dengan organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penelitian-penelitian tentang *person-organization fit* telah memberikan pengertian yang mendalam tentang bagaimana meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang; yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan bagi perusahaan (Kristof, 1996; Chatman, 1991; O'Reilly *et. al.*, 1991; dalam Mahardika, 2006). *Person-organization fit* secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer *et. al.*, 1999, Valentine *et. al.*, 2002; Vancouver *et. al.*, 1994; dalam Mahardika, 2006). *Person-organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, & Smith, 1995).

Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu

komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1997; dalam Mahardika, 2006). Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen rasional atau komitmen bersinambung (*continuance commitment*) berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ketiga komponen komitmen ini dapat muncul dalam derajat yang berbeda, serta dipengaruhi oleh anteseden yang berbeda pula. Menurut Luthans (1995; dalam Mahardika, 2006), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, di mana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (William dan Hazer, 1986; Mowday, 1987; dalam Mahardika, 2006). Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi (Herdorn *et. al.*, 2001; dalam Mahardika, 2006); untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, kesadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan dengan penuh kesadaran bekerja optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Locke dalam Riley, 2006; dalam Christiana & Sunjoyo, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan atau hasil sisi emosional positif dari penilaian atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap dan perilaku umum individual terhadap pekerjaannya, dan merupakan kekuatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Aamodt, 1991; Robbins, 1996; dalam Christiana & Sunjoyo, 2008). Menurut Robbins (2001), komitmen organisasional merupakan salah satu indikator yang baik terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh, yaitu dalam bentuk pemihakan individual terhadap pekerjaan dan organisasi. Bagi para karyawan, pekerjaan merupakan hal yang paling dekat dengan kehidupan sehari-hari mereka. Karyawan memiliki berbagai alasan untuk bekerja; seperti mempertahankan kelangsungan hidupnya (dan mungkin menafkahi keluarganya), mengisi waktu luangnya, memenuhi kepuasan batinnya, mengaktualisasikan dirinya, dan memenuhi panggilan hidup mereka. Demi mendapatkan kontribusi kinerja yang maksimal dari karyawan terhadap perusahaan, para karyawan perlu memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki sikap seperti ini cenderung telah mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya.

Seiring dengan perkembangan zaman, maka tingkat pendidikan pada masyarakat mengalami peningkatan. Pendidikan pada tingkat perguruan tinggi dipandang sangat penting bagi masyarakat. Perguruan tinggi dengan produknya berupa jasa pendidikan merupakan lembaga yang berfungsi sebagai tempat untuk menyelenggarakan pendidikan atau pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Jasa pendidikan adalah salah satu sarana untuk menjawab semua pertanyaan berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan dalam organisasi. Sebagai suatu organisasi, universitas adalah organisme hidup yang terdiri dari civitas akademika yang saling berinteraksi. Secara tradisional, universitas didefinisikan sebagai *a self-governing corporation of scholars*. Ini berarti

universitas merupakan komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri (Karmel, 1989; dalam Seniati, 2006). Menurut Blackburn and Lawrence (1995; dalam Seniati, 2006), universitas merupakan salah satu organisasi sosial di dunia yang paling dominan karena universitas memiliki peran penting dalam mempersiapkan seseorang untuk menduduki jabatan dan bergabung dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik kepada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu pengetahuan.

Salah satu penunjang untuk keberhasilan dari suatu jasa pendidikan adalah orang yang bekerja atau sumber daya manusianya, yaitu para dosen sebagai karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang mengikuti pendidikan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan harkat kehidupannya. Banyaknya penduduk yang mengikuti pendidikan tinggi pada berbagai bidang menuntut semakin banyaknya dosen, yang merupakan sumber daya manusia utama di perguruan tinggi. Agar dapat menjalankan berbagai perannya, dosen haruslah merupakan dosen berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada universitas; sehingga universitas dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan bersinambung. Namun demikian, tampaknya kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen dosen pada universitas terhadap peningkatan mutu dan perkembangan perguruan tinggi. Dalam kehidupan universitas, ada tiga tugas utama (tridharma) yang harus dijalankan oleh perguruan tinggi, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan pada masyarakat. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap dosen. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas (Seniati, 2006).

Terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam lingkungan universitas, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai dosen. Sampai saat ini pekerjaan sebagai dosen masih merupakan bidang pekerjaan yang kurang diminati dibandingkan pekerjaan lain. Selain itu, banyak tenaga kependidikan yang akan memasuki masa pensiun; hal ini akan menyulitkan universitas dalam menjalankan program kaderisasi. Masalah lain yang dihadapi kebanyakan perguruan tinggi adalah cukup banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus (*moonlighting*) demi mencukupi kebutuhan finansial karena gaji sebagai dosen dirasakan kurang memadai (Seniati, 2006). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus; antara lain kepuasan dalam bekerja mencakup minat yang tinggi untuk mengajar, meneliti, dan memberikan pelayanan pada masyarakat; usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan; merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain; atau karena adanya komitmen yang tinggi pada universitas. Beberapa fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya menggambarkan bahwa terdapat berbagai tantangan yang terjadi pada lingkungan pekerjaan sebagai dosen di universitas yang membawa dampak pada setiap dosen perilaku kerjanya.

Pentingnya *person-organization fit*, dalam hal konsekuensinya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan di Indonesia dan di luar negeri, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Penelitian *Person-Organization Fit* dan Konsekuensinya

NO	PENELITI	VARIABEL PENELITIAN	SAMPEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Chatman, J. A. (1991)	<i>Person-organization fit</i> dan komitmen organisasional	Akuntan publik	<i>Person-organization fit</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
2	Chatman, J. A. (1991)	<i>Person-</i>	Akuntan publik	<i>Person-</i>

		<i>organization fit</i> dan kepuasan kerja		<i>organization fit</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3	Bretz, JR & Judge (1994)	<i>Person-organization fit</i> , kepuasan, dan masa kerja	Lulusan program hubungan industrial di Universitas Midwestern dan Universitas Northeastern	<i>Person-organization fit</i> berpengaruh terhadap kepuasan, masa kerja, dan kesuksesan karir
4	Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002)	Konteks etis, komitmen organisasional, dan <i>person-organization fit</i>	Karyawan usia muda di perusahaan	Komitmen organisasi berpengaruh positif dengan <i>person-organization fit</i> , dikembangkan dengan prinsip nilai-nilai etika
5	Autry & Daugherty (2003)	<i>Person-organization fit</i> dan kepuasan kerja	Karyawan bagian <i>warehouse</i> di Inggris dan Spanyol	<i>Person-organization fit</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6	Billsberry, J. & Nelson, P. (2005)	<i>Causal mapping; person-organization fit; storytelling</i>	Staf Universitas Bisnis di AS Barat	Tidak ada hubungan yang signifikan antara <i>person-organization fit</i> dan kepuasan kerja
7	Mahardhika, G. (2006)	<i>Person-organization fit</i> , kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan	Karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Muhammadiyah di Pekalongan	<i>Person-organization fit</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan
8	Vigoda-Gadot, E & Meiri, S. (2007)	<i>Person-organization fit</i> , kepuasan kerja, komitmen organisasional, iklim pelayanan	Karyawan sektor publik di Israel	<i>Person-organization fit</i> berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan iklim

				pelayanan
9	Astuti, S. D. (2010)	<i>Person-organization fit</i> , kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan	Karyawan Laksana Company di Semarang	<i>Person-organization fit</i> berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan
10	Gregory, T., Albritton, M. D. & Osmonbekov, T. (2010)	Pemberdayaan psikologis, <i>person-organization fit</i> , kepuasan kerja, dan kesesuaian peran	Universitas fakultas dan staf	Pemberdayaan psikologis berhubungan positif dengan <i>person-organization fit</i> dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan kesesuaian peran dalam pekerjaannya
11	Anggraeni, W. P. (2011)	<i>Person-organization fit</i> dan komitmen organisasional	Karyawan Perusahaan Multinasional Nissan Kelapa Gading di Jakarta	<i>Person-organization fit</i> berhubungan dengan komitmen organisasional
12	Seong, Hong, & Park (2011)	<i>Person-organization fit</i> dan komitmen organisasional	Karyawan biasa dan karyawan paruh waktu di Korea	<i>Person-organization fit</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
13	Nai-Wen, C & Su-Ying (2011)	Kemampuan kesesuaian pekerjaan dan <i>person-organization fit</i> , tingkat-individu kepemimpinan, unit-tingkat transformasional (<i>TFL</i>), dan pengikut tugas kinerja	Pemimpin cabang dan karyawan di Taiwan Bank	Unit tingkat transformasional (<i>TFL</i>) berpengaruh positif terhadap kemampuan kesesuaian pekerjaan melalui efek tidak langsung dari suasana hati yang positif di tempat kerja
14	Ulutas <i>et. al.</i> (2011)	<i>Person-</i>	Dalaman	<i>Person-</i>

		<i>organization fit</i> , <i>job stress</i> , dan konflik	Internasional Airport	<i>organization fit</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job</i> <i>stress</i> dan konflik

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat satu faktor besar yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional yaitu *person-organization fit* yang terdiri dari kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan pekerjaannya, sedangkan faktor lingkungan meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Peneliti berpendapat bahwa faktor tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja dan komitmen dosen pada universitas. Selain itu, peneliti memperkirakan bahwa faktor individu pada organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Peneliti berpendapat bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen dosen pada universitas. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa kepuasan dosen terhadap pekerjaannya merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil persepsi dosen terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerjanya, yaitu fakultas atau universitas. Ini berarti, *person-organization fit* yang dipersepsikan dosen menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan dosen membentuk komitmen dosen pada universitas. Semua faktor tersebut merupakan faktor yang akan dialami pada penelitian ini. Sampai saat ini, penelitian mengenai *person-organization fit* dilakukan pada organisasi bisnis. Peneliti tertarik untuk mendalami *person-organization fit*, khususnya pada dosen di universitas. Universitas memiliki ciri dan tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis serta pekerjaan dosen memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan

Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dosen Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung?
- 2) Bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional afektif dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung?
- 3) Bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional normatif dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung?
- 4) Bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional *continuance* dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan peneliti melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional afektif dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional normatif dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional *continuance* dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi Peneliti

- a. Dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep dan pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
- b. Dapat mengetahui hubungan antara teori yang diperoleh dan penerapannya dalam praktek.
- c. Untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan masukan pada universitas dan fakultas dalam meningkatkan kebijakan-kebijakan organisasinya, dalam kaitannya dengan *person-organization fit*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Bagi Pihak Lain

Agar dapat memberikan sumber pengetahuan yang bermanfaat dan berarti tentang salah satu isu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat dijadikan sebagai salah satu bahan kajian/referensi yang berguna bagi masyarakat/peneliti lain yang ingin mendalami lebih jauh tentang materi penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Kajian Pustaka, Rerangka Pemikiran, dan Pengembangan Hipotesis yang terdiri atas konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar konstruk berdasarkan kajian literatur sebelumnya, rerangka pemikiran, serta model dan hipotesis penelitian.

Bab 3 Metode Penelitian yang terdiri dari metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta metode analisis.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri atas hasil pengumpulan data, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian normalitas, hasil pengujian *outliers*, hasil pengujian hipotesis penelitian, berbagai pembahasan hasil-hasil tersebut, serta implikasi manajerial.

Bab 5 Simpulan dan Saran yang terdiri atas simpulan serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.

