

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan vital dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Tenaga kerja adalah aset paling berharga bagi setiap organisasi, oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja sangat penting untuk mengoptimalkan produktivitas dan kinerja (Latip *et al.*, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Hal ini dapat mendorong motivasi, memperkuat komitmen, dan mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan, terutama melalui pengelolaan hubungan antara karyawan dan organisasi. Faktor-faktor seperti Komitmen Organisasi, *Person-Job Fit*, dan Kepuasan Kerja menjadi elemen penting yang turut memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan.

Penelitian terkait pengaruh Komitmen Organisasi, *Person-Job Fit*, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang beragam, menciptakan kesenjangan empiris yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Rizal *et al.*, (2023) menemukan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara Julindrastuti *et al.*, (2023) menyatakan sebaliknya, bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil serupa juga ditemukan pada variabel

*Person-Job Fit*, di mana Sayuga *et al.*, (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun Nursafitri dan Helmy (2022), menyimpulkan bahwa *Person-Job Fit* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan lainnya muncul dari temuan Paparang *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sementara Yuliana dan Fadhli (2023) menemukan pengaruh negatif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, sebagaimana ditambahkan oleh Yandi dan Havidz (2022), yang menyatakan bahwa faktor organisasi dan personal masih belum sepenuhnya dieksplorasi dalam berbagai jenis dan tingkat organisasi. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada CV Metro Jaya Kebumen. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan sample yang akan diambil menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor pada hubungan tersebut, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

Penelitian ini akan berfokus pada tiga faktor yang berhubungan dengan kinerja tugas, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi, secara umum, merujuk pada tingkat keterlibatan seorang pekerja dalam suatu organisasi tertentu (Meyer *et al.*, 2012). Tingkat komitmen ini dapat menentukan sejauh mana seorang karyawan bersedia untuk

memberikan kontribusi terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja tugas adalah *person-job fit*. *Person-job fit* merujuk pada kondisi di mana terdapat kecocokan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang ditawarkan pekerjaan tersebut kepada karyawan (Cable dan DeRue, 2002). Karyawan yang memiliki kecocokan *person-job fit* yang lebih tinggi cenderung menunjukkan semangat yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan mengalami interaksi yang lebih positif dengan lingkungan kerja mereka dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *Person-job fit* lebih rendah (Han *et al.*, 2015; Guo dan Hou, 2022). Disisi lain, Karyawan dengan kecocokan *person-job fit* yang baik lebih cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas mereka, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja tugas adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi subyektif individu terhadap pengalaman kerjanya, yang mencakup perasaan puas, terpenuhi, dan bahagia yang diperoleh dari peran pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Baxi dan Atre, 2024). Seorang karyawan merasakan kepuasan dari dalam diri mereka sendiri ketika melakukan tugas tertentu untuk mencapai tujuan, dan kepuasan ini muncul karena keterlibatan aktif mereka dalam pekerjaan

yang diberikan (Khademi *et al.*, 2021; Mansour *et al.*, 2021). Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja tugas karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk berusaha memberikan hasil terbaik dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini berfokus pada hubungan komitmen organisasi, *person-job fit*, dan kepuasan kerja dengan kinerja tugas di Pabrik Genteng CV Metro Jaya Kebumen. Komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka, karena adanya keterikatan emosional terhadap perusahaan. Sementara itu, *person-job fit* yang baik meningkatkan kesesuaian antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, yang berakhir pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja. Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan mempelajari hubungan antara ketiga faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tugas di industri pembuatan genteng, khususnya di Pabrik Genteng CV Metro Jaya Kebumen.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Komitmen Organisasi, Person-Job Fit, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tugas pada Pabrik Genteng Cv Metro Jaya Kebumen**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk menghadapi persaingan yang ketat, pabrik genteng CV Metro Jaya Kebumen harus memastikan karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan latar belakang, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan Komitmen organisasi terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen?
2. Bagaimana hubungan *Person-job fit* terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen?
3. Bagaimana hubungan Kepuasan kerja terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan adalah:

1. Untuk menganalisis hubungan dari Komitmen organisasi terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen

2. Untuk menganalisis hubungan dari *Person-job fit* terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen
3. Untuk menganalisis hubungan dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja tugas pada pabrik genteng Cv Metro Jaya Kebumen

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tugas serta pengembangan *Social Exchange Theory*. Dengan mengkaji pengaruh komitmen organisasi, *person-job fit*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tugas, penelitian ini dapat memperluas wawasan teoritis mengenai interaksi antara variabel-variabel tersebut dan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia di sektor manufaktur atau sektor lain dengan karakteristik serupa.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen pabrik genteng CV Metro Jaya Kebumen dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *person-job fit*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tugas, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang tepat,

seperti program pelatihan untuk meningkatkan kinerja, penempatan karyawan berdasarkan kecocokan dengan tuntutan pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan.