

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 membawa berbagai dampak yang dapat merubah cara perusahaan dalam mengelola karyawannya di mana perusahaan akan lebih mempertimbangkan karyawan yang memiliki kompetensi pada bidang yang terkait. Persaingan dunia bisnis sekarang ini semakin meningkat, hal tersebut menambah tekanan bagi perusahaan untuk berkembang, seperti menurunkan biaya, membuat pekerja lebih produktif, serta mempertahankan nilai kompetitif perusahaan (Dessler, 2013). Menurut presumsi beberapa pemimpin bisnis, terdapat tiga aset penting yang bisa dijadikan nilai kompetitif perusahaan. Ketiga aset tersebut adalah: modal finansial, produk, dan tenaga kerja. Dari ketiga aset di atas, aset yang paling penting bagi perusahaan adalah tenaga kerja (*human capital*) yang dimiliki perusahaan (Jackson, 2010 dalam Summer, 2022). Perusahaan yang memimpin pasar, dapat dipastikan perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas dan professional (Keraf, 2021).

Pentingnya kesesuaian di tempat kerja telah terbukti menurut para praktisi (Bukit, 2013; Oh dkk., 2014). Kesesuaian karyawan dengan organisasi diidentifikasi dengan membandingkan aspek internal orang tersebut, seperti nilai, kepribadian, tujuan, dan kemampuan dengan elemen yang relevan secara konseptual dari lingkungan eksternal, seperti nilai, kepribadian, tujuan, dan tuntutan pekerjaan organisasi (Kristof-Brown dkk., 2005 dalam Cinar, 2019). Asumsi dasar teori *fit* adalah kesesuaian yang baik mengarah pada hasil kerja yang positif dan kesesuaian yang buruk menghasilkan hasil kerja yang negatif. Kesesuaian karyawan yang tinggi dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi dan komitmen organisasi sehingga karyawan menurunkan niat untuk berhenti (Kristof-Brown dkk., 2005 dalam Cinar, 2019). *Person-organization fit* dapat memperkuat identifikasi

organisasi dan memungkinkan organisasi dalam mencapai tujuannya, yang di mana hal tersebut merupakan anteseden penting dari identifikasi yang mengarah pada munculnya perilaku yang menguntungkan organisasi. Kecocokan *person-organization fit* yang tinggi merupakan konstruksi penting yang mencegah munculnya perilaku yang tidak diinginkan di dalam organisasi dan dengan demikian memastikan organisasi dapat berfungsi secara efisien. Menurut Carless (2005) dalam Cinar (2019), mendefinisikan konsep *person-organization fit* adalah kesesuaian antara kualitas individu dengan organisasi. Kesesuaian ini memberikan petunjuk kepada organisasi tentang sejauh mana nilai-nilai individu akan berubah dan sejauh mana mereka akan mematuhi norma-norma organisasi ketika mereka akan menjadi anggota organisasi (Chatman, 1989 dalam Cinar, 2019). *Person-organization fit* menekankan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi dan meningkatkan identifikasi karyawan dengan organisasi (Carless, 2005 dalam Cinar, 2019).

Peneliti perilaku organisasi melihat identifikasi organisasi sebagai fenomena psikologis penting yang mengarah pada perilaku organisasi yang positif. Identifikasi organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Ashforth dan Mael, 1989 dalam Cinar, 2019). Organisasi yang ingin meningkatkan identifikasi organisasi karyawan merekrut orang-orang yang memiliki tingkat kecocokan antara nilai-nilai individu dengan organisasi. Kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi juga meningkatkan daya tarik organisasi (Turban dan Keon, 1993 dalam Cinar, 2019). Bagi beberapa individu *person-organization fit* merupakan salah satu faktor terpenting yang membuat organisasi menarik. Kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi membuat organisasi menarik bagi karyawan (Tsui dkk., 1997 dalam Cinar, 2019). Dengan demikian, terdapat kemungkinan bahwa *person-organization fit* yang tinggi dapat meningkatkan daya tarik organisasi.

Organisasi berusaha untuk merekrut karyawan berbakat dan mempertahankan karyawannya di dalam organisasi (Joseph dkk., 2014 dalam Cinar, 2019). Hal ini membuat perusahaan berusaha membuat organisasi menarik bagi karyawan yang berbakat sehingga individu di dalam perusahaan terlibat menjadi anggota organisasi yang efektif. Menurut teori identitas sosial, kesesuaian antara individu dan organisasi akan menghasilkan pemikiran positif tentang organisasi, dan kepatuhan ini akan membuat organisasi lebih menarik (Ehrhart dan Ziegert, 2005 dalam Cinar, 2019). Dalam studi lain yang dilakukan oleh (Umphress dkk., 2007), menemukan bahwa nilai, kepribadian individu, dan atribut organisasi akan membuat organisasi lebih menarik bagi para karyawannya. Identifikasi organisasi dan daya tarik organisasi memiliki beberapa prediktor yang sama, salah satunya adalah *person-organization fit* yang di mana *person-organization fit* merupakan acuan penting dari identifikasi organisasi dan daya tarik organisasi. Daya tarik organisasi mengacu pada keinginan bekerja yang dirasakan untuk sebuah organisasi (Aiman-Smith dalam Reis dan Braga, 2016). Daya tarik organisasi bisa terlihat sejauh mana seseorang secara positif mempersepsikan organisasi sebagai tempat kerja.

Berdasarkan hasil temuan ini *person-organization fit* mungkin merupakan prediktor yang penting dari identifikasi organisasi. Kecocokan *person-organization fit* yang tinggi juga dapat meningkatkan daya tarik organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan identifikasi organisasi. Hal ini didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Mete dkk., 2016) yang meneliti hubungan antara komitmen organisasi, identifikasi organisasi *person-organization fit* dan kepuasan kerja, ditemukan terdapat hubungan yang signifikan antara *person-organization fit* dan identifikasi organisasi. Dalam studi lain yang dilakukan oleh Kalemli-Ozcan (2012), juga menemukan bahwa peningkatan kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi akan menyebabkan peningkatan identifikasi organisasi. Namun terdapat kekurangan literatur yang mengeksplorasi mekanisme

bagaimana hubungan yang terjadi antara *person-organization fit* yang tinggi dapat meningkatkan daya tarik organisasi dan dapat meningkatkan identifikasi organisasi. Oleh sebab itu peneliti ingin membuktikan hubungan antara *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi yang dimediasi oleh daya tarik organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi dengan daya tarik organisasi sebagai variabel pemediasi. Rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh positif *person-organization fit* terhadap daya tarik organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh positif daya tarik organisasi terhadap identifikasi organisasi?
4. Apakah daya tarik organisasi memediasi hubungan antara *person-organization fit* dengan identifikasi organisasi?

1.3. Batasan Penelitian

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu meluas, maka penulis menetapkan batas-batasan penelitian. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Definisi konsep *person-organization fit* menurut Carless (2005) dalam Cinar (2019), adalah kesesuaian antara kualitas individu dengan organisasi. Kesesuaian ini memberikan petunjuk kepada organisasi tentang sejauh mana nilai-nilai individu

- akan berubah dan sejauh mana mereka akan mematuhi norma-norma organisasi ketika mereka akan menjadi anggota organisasi (Chatman, 1989 dalam Cinar, 2019).
2. Identifikasi organisasi didefinisikan sebagai fenomena psikologis penting yang mengarah pada perilaku organisasi yang positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Ashforth dan Mael, 1989 dalam Cinar, 2019).
 3. Definisi daya tarik organisasi menurut Aiman-Smith et al (2001) dalam Reis dan Braga (2016) mengacu pada keinginan bekerja yang dirasakan untuk sebuah organisasi. Daya tarik organisasi bisa terlihat sejauh mana seseorang secara positif mempersepsikan organisasi sebagai tempat kerja.
 4. Responden yang dituju merupakan seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menguji hubungan *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi.
2. Untuk menguji hubungan *person-organization fit* terhadap daya tarik organisasi.
3. Untuk menguji hubungan daya tarik organisasi terhadap identifikasi organisasi.
4. Untuk menguji daya tarik organisasi dapat memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis ataupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh person-organization fit terhadap identifikasi organisasi dengan daya tarik organisasi sebagai variabel mediasi. Selain itu, dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti permasalahan serupa sehingga dapat memperkaya wawasan peneliti maupun pembaca.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai tolak ukur maupun evaluasi internal dan dapat digunakan sebagai rujukan untuk meningkatkan organisasi menjadi lebih efisien. Dengan demikian, manajemen dapat memperoleh pertimbangan hal-hal yang bersifat strategik dalam pengelolaan karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini adalah untuk memberi gambaran spesifik dan jelas mengenai isi penelitian yang terdiri dari 5 bab secara sistematis, yaitu meliputi:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini penulis menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika laporan.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

3. Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrument, dan metode analisis data.

4. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrument, dan analisis statistic deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan.

5. Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

