

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset dan penggerak dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset penting bagi perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia mencakup semua pegawai dalam organisasi dan tingkat komitmen mereka secara kolektif dapat memengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan. Ketika sumber daya manusia merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk berkembang dalam perusahaan, mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Komitmen ini mencakup kesetiaan terhadap nilai-nilai, budaya, dan tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan atau masalah dalam manajemen sumber daya manusia dapat mengarah pada penurunan komitmen organisasi, yang berpotensi berdampak negatif pada produktivitas, retensi Pegawai, dan citra perusahaan. Oleh karena itu, manajemen Sumber daya manusia yang efektif dan peduli terhadap kebutuhan dan perkembangan Pegawai dapat membantu membangun komitmen organisasi yang kuat dan berkelanjutan.

Hal tersebut juga berlaku pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang merupakan instansi kedinasan yang mengenai masalah Pertanian dan Pangan di lingkup Daerah Kabupaten Kebumen. Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen memiliki total jumlah pegawai yaitu 98 orang, yang terdiri dari 57 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 41 non ASN. Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan dan pengembangan sektor pertanian di wilayah tersebut. Visi Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen adalah “Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat” untuk mewujudkan visi tersebut pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen tentunya membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Nimran dan Amirullah (2011), komitmen organisasi adalah keinginan anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dan berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan wawancara, komitmen pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen terbukti baik, ditunjukkan melalui kedisiplinan, usaha, dan kontribusi yang tinggi. Meski memiliki berbagai program kerja, seperti pengembangan pertanian berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan petani, dan pengembangan infrastruktur pertanian, pegawai tetap menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sikap atau perilaku individu yang loyal dalam mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi karena berdampak pada kinerja,

produktivitas, dan inovasi pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi biasanya memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas yang kuat, sementara pegawai dengan komitmen rendah cenderung memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas yang rendah.

Komitmen pegawai pada intansi tidak hanya sekedar bentuk kesediaan pegawai menetap pada intansi dalam jangka waktu lama, terlebih dari itu pegawai harus berusaha dan mampu memberikan kontribusi dalam mendedikasikan seluruh kesanggupannya pada bidang pekerjaannya, bahkan juga bersedia melakukan tuntutan pekerjaan yang melebihi ekspektasi dari tuntutan tugas biasanya. Komitmen organisasi yang kuat dalam Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen akan menciptakan sinergi antara pegawai, memperkuat kolaborasi, dan meningkatkan efisiensi dalam menyediakan layanan kepada masyarakat. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi pilar penting dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan kerja yang dilakukan oleh dinas tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *person-job fit*, yaitu kesesuaian antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan. Dalam (Sekiguchi, 2004) mendefenisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. *Person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia

untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable & DeRue, 2002). Menurut Ananda et al, (2022) semakin tinggi *Person Job Fit* karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pada organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki *person-job fit* yang tinggi akan merasa cocok dengan pekerjaannya dan merasa dihargai oleh organisasinya. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *self-esteem*, yaitu penilaian diri seseorang terhadap nilai dan keberhargaannya. *Self-esteem* merupakan penilaian atas kelayakan pribadi seseorang yang dinyatakan dalam sikap yang dipegang individu atas dirinya sendiri (Otte et al., 2019). *Self-esteem* merupakan suatu penghormatan, penilaian atau penghargaan seorang individu terhadap dirinya sendiri yang berkaitan dengan keyakinan pribadi mengenai keterampilan, hubungan social, kemampuan dan pandangan masa depan, dan komitmen organisasi sebagai sebuah dukungan bagi karyawan dalam situasi apapun pada organisasinya. Menurut Indrayanto (2012), semakin tinggi *self-esteem* pada diri pegawai PNS maka akan semakin kuat pula komitmen dari para pegawai tersebut kepada organisasinya, *Self-esteem* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengalaman masa lalu, umpan balik dari orang lain, perbandingan diri dengan orang lain, dan harapan diri sendiri. Pegawai yang memiliki *self-esteem* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan dan percaya diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Mereka juga cenderung memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, pekerjaannya, dan

organisasinya. Hal ini dapat meningkatkan rasa bangga dan komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Permansari et al., (2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan bahkan betah bekerja. Secara umum lingkungan kerja non fisik itu menyangkut semua kondisi yang tidak bisa dilihat secara fisik tetapi dapat dirasakan situasinya karena dapat menyebabkan turun dan naiknya semangat kerja di tempat kerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja karyawan (Sedarmayanti, 2001)

Menurut (Muharom, 2023) dalam penelitiannya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi hal tersebut menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada organisasi, dengan cara menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, dengan sesama rekan kerja hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai. Lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi sosial dan psikologis dalam organisasi. Pegawai yang merasakan lingkungan kerja non fisik yang baik akan merasa nyaman dan bahagia dalam bekerja. Mereka juga akan merasakan adanya dukungan, kerjasama, komunikasi, dan penghargaan dari pihak-pihak terkait. Hal ini

dapat meningkatkan rasa percaya dan komitmen Pegawai terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji **“PENGARUH *PERSON-JOB FIT*, *SELF-ESTEEM*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN KEBUMEN”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu manajemen Sumber daya manusia khususnya dalam bidang komitmen organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan komitmen organisasi Pegawai melalui peningkatan *person-job fit*, *self-esteem*, dan lingkungan kerja non fisik.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit*, *Self Esteem*, dan *Lingkungan Kerja non Fisik* terhadap *Komitmen Organisasi* pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, Adapun rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah terdapat pengaruh *Self esteem* terhadap komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?

3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah terdapat pengaruh *Person Job Fit*, *Self esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis menetapkan Batasan masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini dilakukan pada *Person Job Fit* , *Self esteem* , lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi
2. Subyek dalam penelitian ini adalah para Pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - A. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Buchanan (2012), indikator komitmen organisasi terdiri dari :

- a. Identifikasi dengan tujuan organisasi

Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah mengidentifikasi tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

b. Keterlibatan diri

Penyerapan aktivitas dan penyerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.

c. Loyalitas

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

B. Person Job Fit

Person Job Fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Menurut Cable & DeRue (2002), terdapat Indikator person job fit yaitu:

- a. Demand-abilities fit
- b. Need-supplies fit

C. Self esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri Berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur Self esteem (Reasoner, 2010), yaitu :

- a. Perasaan aman (*Feeling of Security*)
- b. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)
- c. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)
- d. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)
- e. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

D. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan hubungan dengan bawahan. Permansari et al., (2013) menyebutkan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a. Hubungan karyawan
- b. Suasana kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Keamanan

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apa saja yang akan dijadikan tujuan dalam melakukan penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini , yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* terhadap komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self esteem* terhadap komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit*, *Self esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan guna menambah pengetahuan mengenai pengaruh *person job fit*, *self esteem* dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi, untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang serupa.

2. Manfaat praktis

Data penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait dengan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh variabel *Person Job Fit*, *self esteem* dan lingkungan kerja non fisik.