

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, pentingnya sumber daya manusia membuat pemimpin memilih pegawai terbaik untuk dipekerjakan di organisasinya. Sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang profesional dalam bidangnya, oleh karena itu, suatu organisasi dapat mengalami pertumbuhan tergantung pada kinerja pegawainya. Untuk menumbuhkan kinerja dan mempertahankan sumber daya manusia di organisasi bukan suatu hal yang mudah, apalagi pada saat ini banyak organisasi yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon pegawai. Pegawai pun akan lebih tertarik untuk bekerja ditempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya.

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016:2). Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Jannah (2021) diartikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan

masyarakat. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Seperti halnya pada UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen yang mana didalamnya terdapat sumber daya manusia yang terdiri dari beberapa bidang dan tenaga kerja lainnya. Mereka semua perlu dikelola dengan baik, agar dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) adalah unit kerja di bawah pemerintahan daerah yang menjalankan tugas operasional teknis di berbagai bidang, termasuk pengelolaan pasar daerah. UPTD Pasar III Pasar Karanganyar merupakan unit teknis di bawah naungan Disperindagkumkm Kabupaten Kebumen, sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Pasar Daerah. Pada Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pasar. UPTD Pasar III Pasar Karanganyar memiliki tugas pokok untuk mengelola dan mengawasi pasar agar tercipta lingkungan yang tertib, aman, dan nyaman bagi pedagang serta pengunjung. Selain itu, UPTD Pasar III Pasar Karanganyar juga bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan operasional pasar sehari-hari, yang mencakup pemeliharaan fasilitas umum di pasar, penataan pedagang, dan pengelolaan retribusi pasar yang menjadi salah satu sumber pendapatn daerah.

UPTD Pasar III Pasar Karanganyar pada tahun 2024 memiliki pegawai PNS dan Non PNS berjumlah 35 orang. Walaupun kedua kelompok ini memiliki tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan peran masing-masing, para pegawai bekerja dengan tujuan yang sama. Seluruh pegawai berorientasi pada hasil, fokus pada pencapaian tujuan UPTD, dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Berikut data jumlah pegawai di UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.

Tabel I- 1
Jumlah Pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen

No	Status	Jumlah
1	PNS	11
2	NON PNS (P2K)	24

Sumber: Data Kepegawaian UPTD Pasar III Pasar Karanganyar

Berdasarkan data I-1, UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kabupaten Kebumen pada tahun 2024 mempunyai pegawai sejumlah 35 orang dengan status kepegawaian terdiri dari PNS 11 orang dan Non-PNS 24 orang yang dikelompokkan dalam bidang tugas, yaitu Pengadministrasian Umum, Pengelola Pasar, Pramuka Bakti, Juru Pungut Retribusi, Pramuka Kebersihan, dan Petugas Keamanan.

UPTD Pasar III Pasar Karanganyar mementingkan pengelolaan karyawan baik PNS maupun Non PNS yang meliputi kinerja pelayanan dan sumber daya yang digunakan. Langkah ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan mutu dan memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan pasar yang aman dan berkualitas. Pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar diharapkan memenuhi kriteria kinerja yang memadai, karena penilaian

terhadap mereka diukur dari kinerja yang telah diberikan dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi UPTD Pasar III Pasar Karanganyar untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berorientasi pada tujuan organisasi, dengan harapan peningkatan kinerja dapat tercapai. Sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar, profesionalisme pegawai sangat dibutuhkan. Dengan demikian, keberlanjutan dan pertumbuhan UPTD Pasar sangat bergantung pada kinerja pegawai yang profesional dan berkompeten dalam bidangnya (Alfani dan Hadini, 2018).

Menurut Fahmi Irham (2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Hidayat, 2018). Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas, yang diperoleh melalui penilaian atau evaluasi oleh organisasi. Dessler (2015) menambahkan bahwa kinerja adalah kombinasi antara kemampuan, usaha, dan dukungan lingkungan. Sedangkan, kinerja dipandang oleh Veizal Rivai (2004: 309) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan kemampuan individu yang nyata guna memajukan suatu organisasi sesuai bidangnya masing-masing. Dengan adanya kinerja yang baik, maka tujuan dari

organisasi dapat dicapai sesuai rencana. Sama halnya dengan UPTD Pasar III Pasar Karanganyar dengan adanya kinerja yang baik dari pegawainya, maka tujuan dari UPTD Pasar III Pasar Karanganyar akan tercapai. Apabila suatu instansi, pegawai memiliki kinerja yang rendah maka instansi tersebut dapat mengalami suatu kegagalan karena pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala UPTD dan Bagian Administrasi UPTD Pasar III Pasar Karanganyar, menyatakan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan tergolong berat karena dengan jumlah pegawai 35 orang harus ditugaskan di 12 Pasar untuk melayani kebutuhan pasar dan kegiatan perdagangan di wilayah Karanganyar Kebumen dan sekitarnya, namun pegawai dapat menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Kinerja pegawai dikatakan baik karena tugas-tugas mereka dapat diselesaikan sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan, serta telah berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang ada. Pegawai juga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas seperti pemrosesan permintaan data, pembuatan laporan pertanggungjawaban (LPJ) dan surat pertanggungjawaban (SPJ), serta target retribusi telah dilakukan sesuai jam kerja tanpa kurang atau lebih. Penilaian kinerja adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Penilaian Kinerja di UPTD Pasar III Pasar Karanganyar dilakukan oleh Pejabat Penilai sekali dalam satu tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun

yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Berikut adalah aspek penilaian kinerja di UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.

Tabel I- 2
Aspek Penilaian Kinerja

Jabatan	Rencana Hasil Kerja Pimpinan Yang Diintervensi	Rencana Hasil Kerja
Kepala Pasar	1. Meningkatkan kesadaran petugas terhadap penarikan retribusi. 2. Meningkatkan kesadaran pedagang terhadap pembayaran retribusi pasar. 3. Meningkatnya pengelolaan dan pemanfaatan sarpras pasar. 4. Adanya pengelolaan dan pemanfaatan sarpras pasar sebagai tambahan pendapatan pasar.	1. Terwujudnya intensifikasi penarikan retribusi pasar. 2. Terciptanya optimalisasi pembayaran dan tagihan tunggakan. 3. Terwujudnya kontrak-kontrak sarpras yang baru. 4. Terciptanya sumber pendapatan yang belum tergali.
Pengadministrasi Umum	1. Meningkatkan kesadaran petugas terhadap pentingnya kebersihan pasar. 2. Meningkatkan kesadaran petugas terhadap penarikan retribusi pasar. 3. Meningkatkan kesadaran petugas terhadap penarikan retribusi. 4. Adanya pengelolaan pemanfaatan sarpras pasar sebagai tambahan pendapatan pasar.	1. Terlaksananya Pengaturan dan Pengarahan petugas terhadap pentingnya kebersihan di UPTD Pasar III. 2. Terlaksananya Pengaturan dan Pengarahan petugas terhadap penarikan retribusi di UPTD Pasar III. 3. Terlaksananya Pemungutan dan Penyetoran pendapatan retribusi pasar di UPTD Pasar III. 4. Terlaksananya Kerjasama dalam pengelolaan sarpras di UPTD Pasar III.

	5. Data pedagang berijin.	5. Terlaksananya pendataan pedagang pasar di UPTD Pasar III.
Juru Pungut Retribusi	1. Meningkatkan kesadaran petugas terhadap penarikan retribusi pasar. 2. Meningkatkan kesadaran petugas terhadap penarikan retribusi pasar. 3. Meningkatkan kesadaran petugas terhadap penarikan retribusi pasar.	1. Optimalisasi pemungutan retribusi kepada pedagang. 2. Optimalisasi ketepatan pedagang dalam pembayaran retribusi pasar. 3. Terlaksananya pembayaran retribusi secara rutin dan tepat waktu.
Petugas Keamanan	1. Meningkatkan kesadaran petugas pentingnya keamanan pasar. 2. Meningkatkan kesadaran pedagang terhadap pentingnya keamanan pasar. 3. Meningkatkan koordinasi antar petugas keamanan pasar. 4. Meningkatkan kesadaran pengunjung terhadap aturan keamanan pasar.	1. Terwujudnya pengawasan keamanan pasar secara optimal. 2. Terciptanya lingkungan pasar yang aman dan kondusif. 3. Terwujudnya kegiatan pengamanan pasar yang terkoordinasi dengan baik. 4. Terjaganya ketertiban dan keamanan selama kegiatan pasar berlangsung.
Petugas Kebersihan	1. Meningkatkan kesadaran petugas pentingnya kebersihan pasar. 2. Meningkatkan kesadaran pedagang terhadap pentingnya kebersihan pasar. 3. Meningkatkan kesadaran pedagang terhadap pentingnya kebersihan pasar. 4. Meningkatkan kesadaran pedagang terhadap pentingnya kebersihan pasar.	1. Terwujudnya kinerja kebersihan secara optimal di pasar. 2. Terciptanya lingkungan pasar yang bersih di pasar. 3. Terwujudnya pasar yang sehat. 4. Terwujudnya kegiatan kebersihan di Pasar yang terkoordinasi dengan baik.

Sumber: UPTD Pasar III Pasar Karanganyar

Tabel di atas menunjukkan berbagai aspek yang digunakan dalam menilai kinerja. Setiap aspek memiliki peran penting dalam mengukur efektivitas dan pencapaian kerja secara objektif. Selain itu, terdapat juga target retribusi di UPTD Pasar III Pasar Karanganyar. Target ini memberikan gambaran mengenai pendapatan yang harus dicapai serta dapat digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi pencapaian retribusi di pasar tersebut.

Tabel I- 3
Target dan Realisasi Restribusi

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2021	1.621.535.000	1.286.020.236	79,31%
2022	1.621.535.000	1.351.712.604	83,36%
2023	1.713.576.000	1.323.431.635	81,62%

Sumber : UPTD Pasar III Pasar Karanganyar

Berdasarkan tabel I-3, UPTD Pasar III Pasar Karanganyar mendapatkan pencapaian setiap tahunnya sebesar; tahun 2021 Rp. 1.286.020.236, tahun 2022 Rp. 1.351.712.604, dan tahun 2023 Rp. 1.323.431.635. dari data pencapaian retribusi tersebut peapaian paling tinggi dicapai pada bulan 2022. Penurunan yang signifikan pada tahun 2022 dan 2023 menunjukkan adanya tantangan dalam peningkatan kinerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal.

Salah satu faktor yang memepengaruhi kinerja yaitu adanya *person organization fit*. *Person organization Fit* (P-O fit) merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi sejalan dengan nilai dan preferensi individu yang ada di dalamnya. Menurut Kristof (1996) P-O fit merujuk pada kesesuaian antara nilai-nilai pribadi seorang individu dengan nilai-nilai organisasi, yang dapat menciptakan

perasaan nyaman dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Cable dan Judge (1996) juga menyatakan bahwa ketika pegawai merasa cocok dengan budaya organisasi, mereka cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi. Dalam penelitian Guan dkk (2020) mengemukakan bahwa karyawan yang mengalami P-O fit yang kuat lebih cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi, menunjukkan kepuasan kerja, dan memiliki kesehatan mental yang baik. Kesesuaian ini membantu pegawai merasa lebih nyaman, puas, dan terlibat yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Seperti halnya yang dikemukakan Hua dkk (2020) bahwa P-O fit berkontribusi terhadap perilaku inovatif karyawan di organisasi, dimana kesesuaian nilai ini dapat meningkatkan dorongan untuk berkontribusi secara optimal dan memajukan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang memperhatikan P-O fit dalam perekrutan dan pengembangan pegawai cenderung menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, efektif, dan loyal.

Fenomena P-O fit di UPTD Pasar III Pasar Karanganyar dapat diamati melalui karakteristik individu yang mencakup perilaku, sikap, pendidikan, dan nilai-nilai yang dianut. Perilaku dan sikap pegawai menjadi aspek yang paling menonjol dalam menilai tingkat kesesuaian individu dengan organisasinya. Pegawai yang selalu menunjukkan antusiasme dan rasa senang dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal, mencerminkan adanya keselarasan tujuan dengan organisasi. Kesesuaian nilai yang paling dominan antara pegawai dan organisasi adalah nilai kerjasama

serta kecintaan terhadap profesi. Kecintaan terhadap profesi ini terlihat dari orientasi pegawai pada hasil tujuan, seperti dalam menyusun rencana kerja dan menetapkan berbagai strategi kreatif untuk mencapai target. Sebagai instansi yang menerapkan sistem kerja tim lintas bidang, UPTD Pasar III Pasar Karanganyar menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai pegawainya. Semangat kerja para pegawai yang tinggi telah ditetapkan, hal ini menjadi bukti dari pencapaian hasil kerja yang memuaskan di akhir setiap bulan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *perceived organizational support*. Menurut Sunarto (2020) dalam Jelita dkk (2024), *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi adalah pandangan umum yang dimiliki oleh para pekerja tentang bagaimana organisasi menghargai pekerjaan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Eisenberger (1986) menambahkan bahwa POS dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, komitmen, kepuasan kerja, serta performa. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi, mereka akan memperkuat rasa keterlibatan dengan organisasi dan mengembangkan hubungan yang lebih positif. Bentuk dukungan ini meliputi keadilan, perhatian atasan, penghargaan, serta lingkungan kerja yang nyaman.

Hasil penelitian penelitian Suwanto dan Kumalasari (2023) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, semakin baik kinerja yang

ditunjukkan. Jika organisasi memberikan dukungan yang dirasakan memadai, karyawan cenderung mengembangkan hubungan positif dengan organisasi, yang memperkuat motivasi mereka untuk lebih baik. Selain itu, penelitian oleh Tamimi, Tamam, dan Sopiah (2023) melalui tinjauan literatur sistematis juga mengemukakan bahwa 26 dari 50 penelitian yang mereka analisis menunjukkan hubungan positif antara dukungan organisasi dan kinerja. Dukungan ini dianggap penting karena membantu meningkatkan motivasi dan rasa dihargai oleh karyawan yang berkontribusi pada produktivitas kerja mereka.

Work Engagement juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. *Work engagement* adalah kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh). Menurut Bakker dan Demerouti (2008) *work engagement* didefinisikan sebagai “*a state in which employees are highly involved in their work and exhibit enthusiasm and energy toward it*” ini sering dikaitkan dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki. Penelitian Bakker lainnya juga mengatakan bahwa *work engagement* melibatkan energi dan antusiasme terhadap pekerjaan, bukan hanya suatu kondisi mental sementara, melainkan sikap yang bertahan lama dan terkait erat dengan kesejahteraan karyawan. *Work Engagement* penting bagi pegawai karena hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya lebih dari kewajiban (*high performance*) serta dapat memberikan kontribusi terbaik pada organisasi.

Hasil wawancara dengan pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar, *work engagement* (keterlibatan kerja) terlihat dari semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan. Dukungan rekan kerja menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga meningkatkan energi dan motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, pegawai menunjukkan dedikasi dengan mematuhi aturan yang berlaku, bersedia menerima tugas dari atasan, dan melaksanakannya dengan rasa tanggung jawab. Perhatian atasan terhadap pegawai juga berperan penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis, yang akan memperkuat keterlibatan mereka. Pegawai merasa senang dalam menjalankan tugasnya, menunjukkan disiplin tinggi, dan dapat fokus pada pekerjaan mereka yang mencerminkan keterlibatan penuh.

Work engagement dipilih sebagai variabel intervening karena berperan dalam menjembatani hubungan antara PO-Fit dan POS dengan kinerja. Sebagai kondisi psikologis positif yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan, *work engagement* mendukung produktivitas optimal dan keberlanjutan kinerja. Penelitian Bakker dan Leiter (2010) serta Saks dan Gruman (2014) menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara kondisi kerja dan hasil kinerja. PO-Fit yang baik meningkatkan keterlibatan pegawai melalui keselarasan nilai, sementara POS memberikan motivasi melalui dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Di UPTD Pasar III Pasar Karanganyar, *work engagement* tercermin dari semangat kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan perhatian atasan. Dengan memposisikan *work engagement* sebagai variabel intervening, penelitian ini

bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana interaksi antara PO-Fit, POS, dan keterlibatan kerja dapat memengaruhi kinerja secara signifikan, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kontribusi optimal pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai dengan *Work Engagement* sebagai variabel intervening (Pada Pegawai PNS dan Non PNS UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen)”. Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Person Organizatin Fit* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar?
2. Apakah *Perceived Organizatinal Support* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar?
3. Apakah *Person Organizatin Fit* berpengaruh terhadap Kinerja pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar?

4. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar?
5. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar?
6. Apakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja melalui *Work Engagement* pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar?
7. Apakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja melalui *Work Engagement* pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *person organization fit* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai dengan *work engagement* sebagai variabel intervening pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar. Guna menghindari meluasnya bahasan maka variabel dibatasi sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Dalam penelitian kinerja menurut Robbins (2016:260) diukur dalam indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja;
- b. Kuantitas kerja;

- c. Ketepatan waktu;
- d. Efektifitas;
- e. Kemadirian.

2. *Work Engagement* (Y_1)

Work Engagement adalah konsep dalam psikologi organisasi yang menggambarkan keterlibatan, antusiasme, dan komitmen emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2003) mendefinisikan *work engagement* dengan tiga indikator, yaitu:

- a. Semangat (*Vigor*);
- b. Dedikasi (*Dedication*);
- c. Penyerapan (*Absorption*).

3. *Person Organization Fit* (X_1)

Brown dan Billsbery (2013) mendefinisikan *person organization fit* sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama. Menurut Kristof (2001) membagi *person organization fit* dalam empat indikator, yaitu:

- a. Kesesuaian nilai luhur (*value congruence*);
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*);
- c. Pemenuhan kebutuhan pegawai (*employee need full fillmen*);
- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.

4. *Perceived Organizational Support* (X₂)

Perceived organizational support (POS) adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat tiga indikator *perceived organizational support*, diantaranya:

- a. Keadilan organisasi;
- b. Dukungan dari supervisor;
- c. *Reward and job conditions*.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terhadap pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Work Engagement* pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.

6. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja melalui *Work Engagement* pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja melalui *Work Engagement* pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, memberikan informasi untuk menjadikan landasan bagi penelitian selanjutnya mengenai permasalahan yang sama dan penelitian ini diharapkan mempertajam analisis dimasa mendatang.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan secara umum tentang masalah pengaruh *person organization fit*, *perceived organizational support*, dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penulis selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Mengembangkan kemampuan dan penguasaan ilmi-ilmu yang pernah diperoleh peneliti selama mengikuti pendidikan dan pembelajaran di Program Studi Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen.
2. Bagi organisasi, dapat dijadikan masukan dan pertimbangan di dalam pengambilan keputusan khususnya dalam menyikapi masalah yang menyangkut kinerja pegawai pada organisasi.

