

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Ketika kita memasuki fase industrialisasi global saat ini, yang ditandai dengan meningkatnya tingkat daya saing komersial, semua dunia usaha perlu memaksimalkan sumber daya mereka untuk menyediakan barang-barang berkualitas tinggi. Tidak peduli seberapa penting peran sumber daya manusia dalam menjalankan proses produksi, kualitas produk yang dihasilkan tetap penting. Faktor produksi perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat menguntungkan jika dioperasikan oleh sumber daya manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Ini bukan sesuatu yang mudah karena manusia adalah unsur yang berbeda dan memiliki karakteristik yang berbeda. Sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM disebut juga *Human Capital* yaitu merupakan aset yang penting dari sumber daya lainnya yang ada di organisasi. Karena kekuatan manusia melebihi sumber daya lainnya termasuk komoditas, teknik, modal, mesin, dan pasar para ahli telah mengembangkan berbagai hipotesis mengenai manajemen sumber daya manusia. (Rozarie, 2017).

kapasitas suatu bisnis untuk berkembang dalam pasar yang kejam dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja adalah hasil jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap manajer dan pengurus dalam organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik juga dapat dicapai jika individu dalam organisasi melaksanakan tugas yang selaras dengan sifat pribadinya, seperti keterampilannya. Menurut Abdullah (2014) SDM merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi disamping sumber daya lainnya yang antara lain uang, mesin, bahan baku, dan metode yang dimana kemampuan personal merupakan factor penentu utama dalam melaksanakan fungsi manajerial atau menggerakkan sumber daya organisasi.

Kinerja setiap personal di organisasi, termasuk organisasi kemahasiswaan, berperan dalam pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor terpenting yang menentukan kinerja personal dalam setiap organisasi adalah kecocokan antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang diperankan (*Person-job fit*) (Astuti, 2010:44). Oleh karena itu pengelola organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti *person-job fit* (Jaya, Sulaiman dan Rusvitawati 2019, Lutfiyah, Oetomo, dan Suhermin, 2020).

Penelitian ini merujuk dari penelitian Alfani & Hadini (2018) yang mengambil topik yaitu pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yaitu Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun. Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun dipilih sebagai objek penelitian karena diindikasikan bahwa kecocokan peran tugas dalam organisasi kemahasiswaan dengan kompetensi individu mahasiswa yang menduduki jabatan pengurus dapat menentukan kinerja mahasiswa sebagai pengurus.

Pengembangan kompetensi mahasiswa sebagai sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dapat disiapkan sejak mahasiswa menempuh proses pendidikan dan aktif terlibat dalam kepengurusan pada organisasi kemahasiswaan yang ada di kampus dimana mahasiswa menempuh pendidikan. Setiap mahasiswa berperan aktif dalam organisasi kemahasiswaan di tempat mahasiswa menempuh studi, diharapkan mempunyai kemampuan mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas kuliah dan melakukan kegiatan dalam kelompok kemahasiswaannya. Peran tambahan di luar kuliah ini tidak akan menjadi beban bagi mahasiswa terkait, apabila terdapat kecocokan peran kerja di organisasi kemahasiswaan yang dipegang dengan karakteristik individu mahasiswa terkait.

Penelitian ini merupakan kajian empiris untuk menganalisis keterkaitan antara kecocokan peran kerja dengan personal mahasiswa dengan kinerja

mahasiswa dalam menjalankan peran sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan, dengan rumusan judul sebagai berikut: Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah menganalisis signifikansi pengaruh positif *Person-Job Fit* terhadap kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi

Dapat menjadi masukan Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun dalam meningkatkan *Person-Job Fit* terhadap kinerja pengurus. Penelitian ini juga diharapkan memiliki manfaat pada bidang Manajemen terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *Person-Job Fit* pada kinerja personal dalam organisasi.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi bahan referensi mengenai pengaruh *Person-Job Fit* terhadap kinerja personal dalam organisasi.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Peneliti akan memberi pembahasan skripsi ini dalam lima bab guna memudahkan dalam pembahasan, sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, keunggulan penelitian, dan proses metodologi penyusunan laporan tesis semuanya akan dibahas dalam bab ini.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Teori-teori dari literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian, penelitian terdahulu, rumusan hipotesis penelitian, dan kerangka konseptual atau model penelitian semuanya akan dibahas pada bagian bab ini.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Desain penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, metode pengumpulan data dan data, serta teknis analisis semuanya dibahas dalam bab ini.

### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab analisis dan pembahasan menjelaskan tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

### **BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bab ini memuat temuan-temuan penelitian yang telah dilakukan, batasan-batasannya, rekomendasi penelitian yang dijadikan sebagai bahan pengembangan (perbaikan) penelitian selanjutnya, dan rekomendasi-rekomendasi yang berguna.