

**PENGARUH PERSON-JOB FIT TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS  
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA  
CIMAHI**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh:

**ZAHRA PUTRI FADHILAH**

**2015120091**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018**

**BANDUNG**

**2020**

**THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT TOWARDS  
EMPLOYEES' JOB SATISFACTION IN DINAS  
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN  
CIMAHI**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's  
Degree in Management

**By:  
ZAHRA PUTRI FADHILAH  
2015120091**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
MANAGEMENT PROGRAM  
Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2020**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI  
PENGARUH PERSON-JOB FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN  
PERMUKIMAN KOTA CIMAHI**

Oleh:  
Zahra Putri Fadhilah  
2015120091

Bandung, 11 Januari 2020  
Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi,

A.Hadisoepadma, Drs, M.M.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Zahra Putri Fadhilah  
Tempat, tanggal lahir : Tasikmalaya, 15 Februari 1997  
NPM : 2015120091  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH PERSON-JOB FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA CIMAHI**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : **A.Hadisoepadma, Drs, M.M.**

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,  
Dinyatakan tanggal : 11 Januari 2020  
Pembuat pernyataan :



(Zahra Putri Fadhilah)

## ABSTRAK

Sektor publik adalah sektor ekonomi yang menyediakan berbagai layanan pemerintahan kepada masyarakat. Sektor publik umumnya mencakup lembaga pemerintahan dan badan usaha milik negara (BUMN). Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPKP) Kota Cimahi merupakan salah satu sektor publik yang membantu melaksanakan program pemerintahan Kota Cimahi di bidang perumahan dan kawasan permukiman. Selain itu, membantu pemerintah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas DPKP Kota Cimahi menduga bahwa pemahaman karyawan terhadap pekerjaan dinilai kurang baik karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. *Person-job fit* adalah penghubung antara kemampuan individu dan kualitas serta kebutuhan pekerjaan. *Person-job fit* dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang puas akan termotivasi dan dapat fokus terhadap produktivitas yang optimal ketika bekerja. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut Sekiguchi mengenai *person-job fit* yang akan dibagi menjadi dua variabel yaitu *need-supplies fit* dan *demand-ability fit*. Di sisi lain, teori Herzberg digunakan untuk mendefinisikan kepuasan kerja dimana terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *motivation factor* dan *hygiene factor*.

Jenis dari penelitian ini adalah deskriptif kausal. Deskriptif kausal ini akan menjelaskan pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan memberikan solusi dari permasalahan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa responden dan menyebar kuisioner kepada karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman yang berjumlah 64 orang. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis linier berganda.

Dari hasil pengolahan analisis kuantitatif diperoleh bahwa secara parsial *need-supplies fit* dan *demand-ability fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan *need-supplies fit* dan *demand-ability fit* akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *person-job fit*, kepuasan kerja

## **ABSTRACT**

*The public sector is the economic sector that provides various government services to the community. The public sector generally includes government institutions and state-owned enterprises (SOEs). Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPKP) is one of the public sectors that helps the Cimahi City government program implementation in the housing and settlement area. Besides, helps the government to accomplish their task assigned.*

*Based on the results of interviews with the Head of the Cimahi City DPKP Office, employees didn't understand their job description because of job dissatisfaction. Person-job fit is the link between the individual's abilities and the qualities and necessities of the work. Person-job fit can lead to high level of job satisfaction. Satisfied employees will be motivated to focus on their optimal productivity in working. Therefore the purpose of this study is to determine the effect of person-job fit on employee job satisfaction.*

*The theory used in this study is Sekiguchi theory about a person-job fit, that divided into need-supplies fit and demand-ability fit. On the other hand, Herzberg theory used to define the job satisfaction that has two factor, namely motivation factor and hygiene factor.*

*This research is a causal descriptive research. This causal descriptive will explain that X variable is the cause if Y variable. This research was conducted by doing interviews with several respondents and distributing questionnaires to 64 employees of the Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Hypothesis testing is done using multiple linear analyses.*

*From the results of quantitative analysis processing, it is found that need-supplies fit and demand-ability fit significantly influence employee job satisfaction as a partial variable, which means that any increase in need-supplies fit and demand-ability fit will cause an increase in employee job satisfaction.*

*Keywords: person-job fit, job satisfaction*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dengan judul **“Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Cimahi”**. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian masa kuliah yaitu kepada :

1. Agus Setiyono dan Yani Rijaningsih selaku kedua orang tua dari penulis yang tidak pernah lelah untuk mendoakan, memberi dukungan, dan merawat dengan segenap cinta sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sarjana ini dengan baik.
2. Enin selaku nenek dari penulis yang selalu memberikan doa dan *support* kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi ini dengan baik.
3. Kakak penulis, yaitu Fitri Aristiyani dan adek bayi yang masih diperut selalu memberikan kebahagiaan dan mengisi hari penulis dengan semangat.
4. Bapak A.Hadisoepadma, Drs, M.M. selaku dosen pembimbing penulis, terima kasih banyak atas kerjasama yang telah diberikan dalam satu semester ini. Segala dukungan, motivasi, arahan, obrolan, dan nasihat yang Bapak berikan, telah memberikan sudut pandang baru dan ilmu yang bermanfaat untuk penulis.
5. Bapak V.J. Wisnu Wardhono, Drs., M. SIE. selaku dosen wali yang telah membantu dan mendukung penulis selama proses perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M. Si. yang penulis hormati selaku Dekan Fakultas Ekonomi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
7. Ibu Dr. Istiharini SE, M.M. yang penulis hormati selaku Kepala Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
8. Bapak Dr. F.X. Supriyono, Drs., MM. selaku dosen seminar manajemen insani yang telah membantu dalam perumusan objek dan topik penelitian yang dijadikan sebagai tugas akhir penulis.
9. Muhammad Zeindra Rakhmawan yang selalu bersedia membantu 24/7 penulis dan bersedia mendengar keluh kesah, menemani dimanapun dan kapanpun, ada setiap dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, dan memotivasi juga meyakinkan penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Dominicus Kevinata, Nadelia Rachma, Intania Ayu, Thufail Alhakim, Rizky Akbar, Brahmantio, Abdillah Wafi, dan Muhammad Irfan selaku teman seperjuangan dalam menghadapi kesibukan di semester ini. Terima kasih telah mau di ganggu setiap hari hingga akhirnya skripsi ini berhasil terselesaikan.

11. Sahabat dari kecil BOOMS yang selalu liburan bareng kemanapun yaitu Selly, Via Uut, Putie, Rainta, Racita, Vella, Evira, Tomo, Fadil, Tirex, Andre, Destian, Helmi, Aqil, Bima, Odi, dan Eja.
12. Wanita Ityami yang selalu mengisi hari-hari penulis di masa perkuliahan, Alizka, Annisa, Azaria, Belaa, Dheazy, Fitriani, Hanifa, Intania, Mayesta, NAdelia, Novia, Putri Dinda, Raisa, Ocha, Selly, Shahnaz, Silvia, dan Yusinta.
13. Sahabat 97L ARMY yaitu Selly, Mayestas, Raisa, Azaria, dan OT7 yang selalu memberikan keceriaan dan mengajarkan penulis untuk “Love Yourself” agar menjadi sosok yang lebih baik.
14. Tashya, Puti, Asri, Salsa sebagai sahabat yang dapat menerima apa adanya, Terima kasih atas candaan, jajan-jajan, dan bersedia mendengarkan keluh kesah selama hidup ini.
15. Seluruh keluarga besar HMPSM Unpar angkatan 2011, 2012, 2013, 2014, 2016, dan khususnya pengurus angkatan 2015, Mirza, Rebecca, Nadelia, Mayestas, Zeindra, Algi, Irfan, Tanto, Dindaman, Shahnaz, Hanifa, Thufail, Raisa, Putri dinda, Kevinata, dan Christo. Terima kasih atas segala suka duka dan pengalaman mengenai *open mind*, inisiatif dan *respect*, kekeluargaan, cinta manajemen, dan bawang putih.
16. Seluarga besar UNISPAR yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah membuat penulis semangat datang ke kampus hanya untuk bertemu dan bercanda dengan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, semoga Tuhan YME membalas kebaikan semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian masa studi perkuliahan.

Bandung, 2 Januari 2020

Zahra Putri Fadhilah



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran .....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 <i>Human Capital Management</i> .....	7
2.1.1 Pengertian <i>Human Capital Management</i> .....	7
2.1.2 Tujuan <i>Human Capital Management</i> .....	8
2.2 <i>Person-Job Fit</i> .....	8
2.2.1 Pengertian <i>Person-Job Fit</i> .....	8
2.2.2 Dimensi <i>Person-Job Fit</i> .....	9
2.2.3 Karakteristik <i>Person-Job Fit</i> .....	10
2.3 Kepuasan Kerja .....	11
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	12
2.3.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	14
2.4 Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja .....	16
2.5 Penelitian Terdahulu.....	17
<b>BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN</b> .....	<b>19</b>
3.1 Metode Penelitian.....	19
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	19
3.3 Populasi .....	20
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	21
3.4.1 Operasionalisasi Variabel .....	22
3.5 Uji Instrumen Penelitian .....	25
3.5.1 Uji Validitas .....	25
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	27
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	29
3.6.1 Pengukuran Variabel .....	29
3.6.2 Pengujian Hipotesis .....	31
3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda .....	32
3.7 Objek Penelitian .....	33
3.7.1 Struktur Organisasi .....	35
3.7.2 <i>Job Description</i> .....	36
3.7.3 Karakteristik Responden.....	37

<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Analisis Deskriptif Variabel .....	39
4.1.1 <i>Need-Supplies Fit</i> .....	41
4.1.2 <i>Demand-Ability Fit</i> .....	42
4.1.3 Kepuasan Kerja .....	45
4.2 Analisis Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	57
4.2.1 Uji Normalitas .....	58
4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	61
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Karakteristik <i>Person-Job Fit</i> .....	10
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1. Populasi .....	20
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel <i>Person-Job Fit</i> .....	22
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	23
Tabel 3.4 Tabel Syarat Validitas .....	25
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need-Supplies Fit</i> .....	25
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Demand-Ability Fit</i> .....	26
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	26
Tabel 3.8 Tabel Syarat Reliabilitas .....	27
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Need-Supplies Fit</i> .....	28
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Demand Ability Fit</i> .....	28
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 3.12 Skala Likert Interval ( <i>Need – Supplies Fit, Demand – Ability Fit, dan Kepuasan Kerja</i> ).....	30
Tabel 3.13 Kategori Nilai Rata – Rata Hitung Analisis .....	31
Tabel 3.14 Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 3.15 Usia Responden .....	38
Tabel 3.16 Pendidikan Terakhir Responden .....	38
Tabel 3.17 Lama Bekerja Responden.....	39
Tabel 4.1 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Need-Supplies Fit</i> .....	41
Tabel 4.2 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Demand-Ability Fit</i> .....	42
Tabel 4.3 Analisa Variabel Kepuasan Kerja .....	45
Tabel 4.4 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Achievement</i> .....	46
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Recognition</i> .....	47
Tabel 4.6 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Work it self</i> .....	48
Tabel 4.7 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Responsibility</i> .....	49
Tabel 4.8 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Advancement</i> .....	50
Tabel 4.9 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Compensation</i> .....	51
Tabel 4.10 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Working Condition</i> .....	52
Tabel 4.11 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Company Policy and Administration</i> .....	53
Tabel 4.12 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Interpersonal Relation</i> ...	54
Tabel 4.13 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Quality Supervisor</i> .....	56

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel 4.15 Coefficients Variabel X1 dan X2 Terhadap Y .....	61
Tabel 4.16 Model Summary Variabel X1 dan X2 Terhadap Y .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Penelitian.....	6
Gambar 2.1. Dampak Ketidak Puasan Kerja.....	15
Gambar 4.1. P-Plot Needs-Supplies Fit dan Demand Ability Fit terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	58
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas <i>Need-Supplies Fit</i> .....	76
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas <i>Demand-Ability Fit</i> .....	77
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	78
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas <i>Need-Supplies Fit</i> .....	79
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas <i>Demand-Ability Fit</i> .....	80
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	81
Lampiran 8 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Need-Supplies Fit</i> .....	82
Lampiran 9 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Demand-Ability Fit</i> .....	84
Lampiran 10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	86
Lampiran 11 Hasil Wawancara Pra Survey .....	92

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Menurut Robbins & Judge (2013 : 5) organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Pada umumnya organisasi akan memanfaatkan sumber daya tertentu dalam rangka untuk mencapai tujuan, seperti uang, mesin, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya. Memanfaatkan sumber daya merupakan hal yang harus dilakukan bagi organisasi *profit* maupun *non-profit* agar dapat mencapai tujuan dengan sumber daya yang efektif dan efisien. Dari beberapa sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terpenting karena sumber daya manusia yang menciptakan sistem sekaligus menjalankan sistem itu sendiri, hal ini menjadi tulang punggung suatu organisasi. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002 : 2).

Pemerintah daerah merupakan organisasi yang dihadapkan oleh banyaknya tuntutan baik dari peningkatan kerja internal yang optimal dan tuntutan masyarakat. Masyarakat menghendaki agar pemerintah daerah mampu meningkatkan pelayanan publik dan menciptakan tujuan masyarakat yang sejahtera. Kemajuan suatu daerah sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja sektor publik. Sektor publik adalah sektor ekonomi yang menyediakan berbagai layanan pemerintahan kepada masyarakat. Sektor publik umumnya mencakup lembaga pemerintahan dan badan usaha milik negara (BUMN).

Menurut berita dari Inilahkoran pada tanggal 24 Januari 2019, hasil evaluasi Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mengatakan bahwa pada tahun 2019 sistem pemerintahan di Kota Cimahi masih jauh tertinggal dibandingkan daerah lain di Jawa Barat. Hal yang membuat pemerintahan Kota

Cimahi kurang baik adalah pelaksanaan kegiatan atau program ditahun 2019 yang tak sesuai jadwal serta lambatnya pencairan. Selain itu permasalahan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bolos kerja lebih dari 40 hari atau 10,95 % dari total kehadiran.

Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPKP) Kota Cimahi merupakan salah satu sektor publik yang membantu melaksanakan program pemerintahan Kota Cimahi di bidang perumahan dan kawasan permukiman serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kota. DPKP memiliki 7 divisi dan karyawan berjumlah 64 orang. Setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di bagian umum dan kepegawaian DPKP Kota Cimahi, fenomena yang sedang dialami adalah karyawan terlihat malas ketika hendak melaksanakan tugasnya di kantor dan tugas yang diberikan kepada karyawan terlihat ditunda-tunda untuk dikerjakan. Beliau menduga bahwa pemahaman karyawan terhadap pekerjaan dinilai kurang baik karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya hal tersebut sesuai dengan salah satu faktor dari variabel kepuasan kerja. Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2005 : 157) ciri perilaku yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja, dan malas dalam melaksanakan kewajiban terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins & Judge (2013 : 79) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaan (McShane & Von Glinow, 2010 : 108). Maka kepuasan kerja akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan akan berdampak kepada perilaku karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari sikap karyawan yang mangkir dari pekerjaannya, produktivitas rendah, dan rendahnya komitmen terhadap organisasi (Sinambela, 2016 : 301).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang DPKP Kota Cimahi, *Yani Rijaningsih*, karyawan yang bekerja di DPKP Kota Cimahi ditempatkan bukan pada pekerjaan yang tepat. Para karyawan mengerjakan



pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Hal ini juga bisa disebut dengan *missmatch* antara latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan tidak sesuai dengan aktual pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan dinilai kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Penempatan karyawan yang tepat merupakan upaya perencanaan SDM untuk membangun produktivitas karyawan agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

*Person-job fit* adalah salah satu perencanaan SDM yang merupakan bagian penting untuk diperhatikan dalam mengelola kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sekiguchi (2004 : 184) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Definisi ini mencakup kapabilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan yang cocok dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Ketika pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan individu sesuai, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal yang berasal dari kepuasan kerja.

Ketika *person-job fit* tidak dilakukan dalam organisasi, maka akan berdampak kepada sikap karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan jenis pekerjaannya bertentangan dengan persepsi individu dalam bekerja atau bisa disebut dengan kepuasan kerja yang tidak baik. SDM menjadi penggerak seluruh sistem yang ada sehingga keterampilan yang dimilikinya harus benar-benar baik dan terbukti mampu memberi manfaat bagi organisasi atau perusahaan. Jika tidak diperhatikan maka organisasi DPKP Kota Cimahi sulit untuk meningkatkan pelayanan publik dan menciptakan tujuan masyarakat yang sejahtera. Berdasarkan uraian diatas, maka akan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPKP) Kota Cimahi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan topik yang dimaksud, rumusan masalah yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kesesuaian antara individu dengan pekerjaan karyawan (*person-job fit*) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi?
3. Bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dimaksud, tujuan penelitian yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat kesesuaian antara individu dengan pekerjaan karyawan (*person-job fit*) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi.
2. Mengetahui kepuasan kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi.
3. Mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Membantu memberikan informasi mengenai *person-job fit* dan kepuasan kerja pada perusahaan serta hubungan antara keduanya. Selain itu memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah ini.

2. Bagi Peneliti

Memperluas ilmu dan wawasan mengenai *person-job fit* dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan sehingga dapat menjadi bekal ilmu di masa mendatang.

3. Bagi pihak lain

Memperluas ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja sebagai referensi untuk penelitian lain atau penelitian berikutnya.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

*Person-Job Fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Dalam Sekiguchi (2004 : 184) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Hal yang perlu diperhatikan saat pemilihan individu dalam bekerja adalah menemukan individu yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Ketika pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan individu sesuai, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan puas dan dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal atau kepuasan kerja yang baik. Sekiguchi (2004 : 184) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi yang mempengaruhi *person-job fit* yaitu *Need-Supplies fit* dan *Demand-Ability fit*.

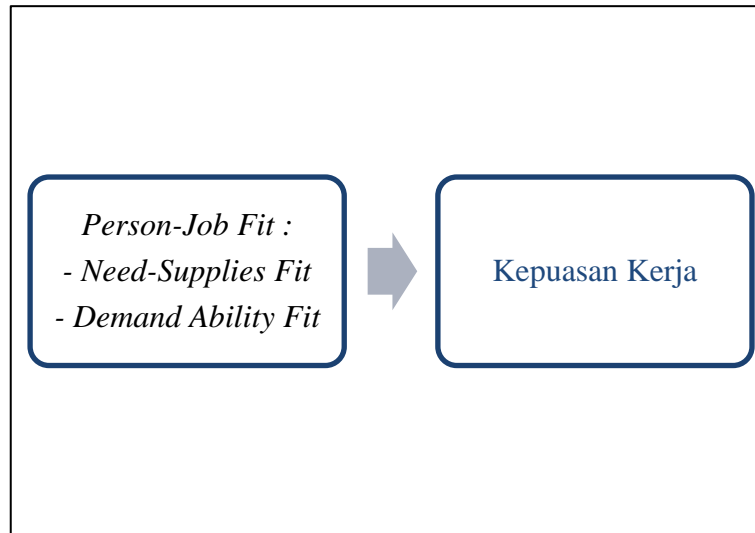
Herzberg dalam Sunyoto (2015 : 24), kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap terhadap faktor – faktor di tempat kerja. Dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *Satisfier (Motivation Factor)* dan *Disatisfier (Hygiene Factor)*. Hasibuan (2005 : 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selain itu, Herzberg dalam Hasibuan (2005 : 157) juga menyatakan bahwa ciri perilaku yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja. Mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja, dan malas dalam melaksanakan kewajiban terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dibagi menjadi dua faktor yaitu *motivation factor* yang memiliki dimensi *achievement, recognition, work it self, responsibility, dan advancement*. Sedangkan faktor yang kedua yaitu *hygiene factor* yang memiliki dimensi *compensation, working condition, company policy and administration, interpersonal relation, dan quality supervisor*.

Iqbal, Latif, & Naseer (2012 : 524) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa P-J fit memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara umum, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan tugas yang mereka lakukan, yang merupakan komponen vital dari kesesuaian P-J. Maka dapat dikatakan salah satu kepuasan kerja karyawan adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis membuat model penelitian

dibawah ini untuk mengetahui apakah penelitian terdahulu dapat diaplikasikan di objek yang berbeda. Model kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut.

**Gambar 1.1.**  
**Model Penelitian**



Sumber: Hasil Olahan Penulis

Maka berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat diambil hipotesis penelitian bahwa “*Person-Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi.”