

**PENGARUH *PERSON JOB-FIT* TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI SAUNG ANGKLUNG UDJO
BANDUNG**

And



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Fitriani

2015120096

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

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

BANDUNG

2019

**THE EFFECT OF PERSON JOB-FIT TOWARDS
EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN SAUNG
ANGKLUNG UDJO BANDUNG**

Handwritten signature



UNDERGRADUATE THESIS

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

By:

Fitriani

2015120096

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

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



PERSETUJUAN UNTUK DISIDANGKAN

**PENGARUH *PERSON-JOB FIT* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI SAUNG ANGKLUNG UDJO BANDUNG**

Oleh:
Fitriani
2015120096

Bandung, Juli 2019

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Istiharini", written over a horizontal line.

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Hadisoepadma", written over a horizontal line.

A. Hadisoepadma, Drs, M. M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Fitriani
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 31 Januari 1997
NPM : 2015120096
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung

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 keserjanaan.

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, Juli 2019

Dinyatakan tanggal : Juli 2019

Pembuat pernyataan : Fitriani



(Fitriani)

ABSTRAK

Pariwisata merupakan salah satu sektor industri yang mampu membantu pertumbuhan ekonomi dengan membuka peluang lapangan kerja, meningkatkan penghasilan, meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, serta memajukan kebudayaan. Tumbuhnya industri pariwisata khususnya di Bandung membuka peluang usaha cukup besar bagi Saung Angklung Udjo. Faktor penting pendukung pertumbuhan industri pariwisata adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, namun terdapat *vertical mismatch* dan *horizontal mismatch* pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penulis mencoba mendalami fenomena *person-job fit* ini di Saung Angklung Udjo dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif kausal. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh dari *person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan di Saung Angklung Udjo. Penelitian dilakukan kepada populasi karyawan yang berjumlah 120 orang. Data primer yang menunjang penelitian ini didapatkan melalui hasil wawancara serta dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Saung Angklung Udjo. Data diolah menggunakan uji regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini adalah *person-job fit* berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja yang berarti, setiap *person-job fit* meningkat maka kepuasan kerja pun meningkat pada karyawan di Saung Angklung Udjo. Saran penulis kepada perusahaan agar perusahaan memperbaiki sistem penempatan karyawan terhadap setiap karyawan agar sesuai dengan pekerjaan, memperhatikan gaya kepemimpinan atasan serta mengadakan *gathering* bagi para karyawan untuk meningkatkan hubungan yang baik di perusahaan.

Kata kunci: *Person-Job Fit*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Tourism is one of the industrial sectors that can help economic growth by opening employment opportunities, increasing income increasing people's welfare and prosperity, also promoting local culture. The growth of the tourism industry in Bandung also opens opportunities for Saung Angklung Udjo. An important factor supporting the growth of tourism industry is the availability of competent human resources (HR), but there are vertical mismatch and horizontal mismatch on the resources owned by the company. The author tries to explore the phenomenon of person-job fit in Saung Angklung Udjo and its influence on employee job satisfaction..

The research method used is descriptive causal. The purpose of this research is to find out the effect of person-job fit to job satisfaction of employees at Saung Angklung Udjo. The study was conducted on a population of 120 employees.. Primary data was obtained from interviews and distributed. The data obtained is processed using simple regression test.

The results of this study is that person-job fit affecting job satisfaction, job satisfaction is rising along with intensified person job fit. Researcher's advice to Saung Angklung Udjo is to improve the employees placement system and pay attention to top level's leadership style and gathering activities to create coordination between individuals in the work environment.

Keywords: Person-Job Fit, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat serta anugrah-Nya dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung**”. Proses penulisan skripsi yang dilalui oleh penulis tidak mudah. Sehingga penulis banyak diberi berbagai bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini. Diantara nya adalah kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua yaitu H. Wahyudin dan Yuliana Arisanti, terima kasih atas segala bentuk dukungan materi maupun moril yang telah diberikan mulai dari doa, motivasi, kasih sayang, perhatian, dan seribu bentuk dukungan lainnya yang tidak bisa dituliskan agar penulis mampu menyelesaikan pendidikan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Adik penulis, M. Daniel Fauzi yang juga penulis percayai memberikan dukungan dan keyakinan untuk segera menyelesaikan studi di kampus Unpar ini.
4. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M., terima kasih atas segala bantuan, motivasi, dan waktu yang diberikan selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M. M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan
6. Pak Asep dan Kak Anggia pihak dari Saung Angklung Udjo, terima kasih telah membantu dan memberikan penulis bantuan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Samudera Witjaksono, yang selalu mendengar keluh kesah, menemani dimanapun dan kapanpun, membantu segala hal yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, dan memotivasi juga meyakinkan penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Aldilla Magistra sebagai sahabat terbaik penulis yang selalu ada dalam memberikan saran, memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini juga menghibur penulis dengan guyonan – guyonan selama proses penyelesaian skripsi ini.
9. Bobby, Nadhira, Joshua, Fadhil, Azza, Ishmah, dan Michael sebagai sahabat serta sahabat seperjuangan dalam mengerjakan skripsi ini, terima kasih telah saling mengingatkan dan memotivasi satu sama lain juga selalu menghibur dan memberikan canda tawa kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Alizka dan An'nissa, sebagai sahabat penulis yang selalu mengingatkan untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Thufail Alhakim, sebagai sahabat kampus yang selalu membantu, mendukung, memotivasi penulis sampai bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat – sahabat penulis selama masa perkuliahan Silvia, Selly, Yusinta, Zahra, Nadelia, Bella, Hanifa, Intania, Rosaline, Raisa, Dinda Putri, Azaria, Mayesta, Novia, Dheazy, Shahnaz, Ryan, Adirahman, Mirza, Rizky Akbar, Zacky, Iitsar, Zeindra, Bramantyo dan sahabat lain yang tidak bisa disebutkan semuanya yang menghibur, memberikan dukungan, motivasi, dan mendengar keluh kesah penulis selama proses perkuliahan.
13. Keluarga besar Manajemen Unpar 2015 lainnya yang telah menjadi rekan seperjuangan penulis selama masa perkuliahan.
14. Teman – teman per – baristaan di MUSAT yang telah memberikan penulis motivasi, mendengarkan keluh kesah, serta membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa, semangat, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
16. iKON, *boyband* favorit penulis dan juga Mino, artis favorit penulis yang menjadi salah satu sumber motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
17. Semua Cerita yang tidak bisa dituliskan dan dilupakan, terima kasih untuk semuanya.

Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas kebaikan dalam memberikan bantuan tenaga juga pikiran yang telah diberikan oleh semua pihak. Akhir kata, besar harapan bahwa skripsi ini dapat menjadi karya yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

Bandung, Juli 2019

Fitriani

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 <i>Person Job-Fit</i>	9
2.2.1 Karakteristik <i>Person-Job Fit</i>	10
2.2.2 Dimensi <i>Person-Job Fit</i>	12
2.3 Kepuasan Kerja	13
2.3.1 Teori-teori Kepuasan Kerja	14
2.3.2 Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	15
2.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	16
2.4 Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	17

BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	18
3.1 Metode Penelitian	18
3.1.1 Jenis dan Sumber Data	19
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data	19
3.1.3 Teknik Pengolahan Data.....	20
3.2.1 Populasi.....	23
3.3 Operasional Variabel	24
3.3.1 Operasional Variabel <i>Person-Job Fit</i>	25
3.2.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	26
3.3 Uji Instrumen Penelitian	29
3.3.1 Uji Validitas	29
3.3.2 Uji Reliabilitas.....	29
3.4 Uji Normalitas.....	30
3.5 Uji Regresi Linier Sederhana.....	30
3.5.1 Uji Determinasi	31
3.6 Objek Penelitian.....	31
3.6.1 Profil Perusahaan.....	31
3.6.2 Visi dan Misi	32
3.6.3 Struktur Organisasi.....	32
3.6.4 Kegiatan Saung Angklung Udjo.....	33
3.7 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1 Hasil Uji Validitas Kuisisioner	35
3.7.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Analisis Karakteristik Responden.....	37
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	39

4.2.1 <i>Person-Job Fit</i>	40
4.2.2 Kepuasan Kerja	43
4.3 Analisis Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	51
4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51
4.3.2 Analisis Hipotesis Regresi Sederhana <i>Person-Job Fit</i> Terhadap Kepuasan Kerja	52
4.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	60
RIWAYAT HIDUP	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Wisatawan Domestik dan Asing di Jawa Barat tahun 2018	1
Tabel 2.1 Karakteristik <i>Person Job-Fit</i>	11
Tabel 3.1 Skala Likert Interval (<i>Person-Job Fit</i> , Kepuasan Kerja).....	20
Tabel 3.2 Tabel Kategori Semua Pertanyaan.....	21
Tabel 3.3 Tabel Kategori Penilaian Variabel <i>Person-Job Fit</i>	22
Tabel 3.4 Tabel Kategori Penilaian Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	23
Tabel 3.5 Tabel Operasional Variabel <i>Person-Job Fit</i>	25
Tabel 3.6 Tabel Operasional Variabel Kepuasan Kerja	26
Tabel 3.7 Tabel Syarat Validitas.....	29
Tabel 3.8 Tabel Syarat Reliabilitas.....	30
Tabel 3.9 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel <i>Person-Job Fit</i>	35
Tabel 3.10 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	35
Tabel 3.11 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4.2 Usia Responden	38
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.5 Hasil Dimensi Variabel <i>Needs-Supply Fit</i>	40
Tabel 4.6 Hasil Dimensi Variabel <i>Demand-Ability Fit</i>	41
Tabel 4.7 Hasil Variabel <i>Person-Job Fit</i>	42
Tabel 4.7 Hasil Variabel <i>The Work Itself</i>	43
Tabel 4.8 Hasil Variabel <i>Pay</i>	44
Tabel 4.9 Hasil Variabel <i>Promotion</i>	46
Tabel 4.10 Hasil Variabel <i>Supervision</i>	47
Tabel 4.11 Hasil Variabel <i>Workgroup</i>	48
Tabel 4.12 Hasil Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji t Regresi Sederhana.....	52
Tabel 4.15 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Mismatch Pendidikan dan Pekerjaan Tiga Sektor di Indonesia.....	3
Gambar 1.2 Model Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi Saung Angklung Udjo.....	33
Gambar 4.1 Gambar P-Plot Diagram.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	60
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas <i>Person-Job Fit</i>	67
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	68
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas <i>Person-Job Fit</i>	69
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	70
Lampiran 6. Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Person-Job Fit</i>	71
Lampiran 7. Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	74
Lampiran 8. Dokumentasi.....	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pariwisata merupakan salah satu sektor industri yang mampu membantu pertumbuhan ekonomi dengan membuka peluang lapangan kerja, meningkatkan penghasilan, meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, serta memajukan kebudayaan. Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 penyelenggaraan kepariwisataan ditujukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mengatasi pengangguran, meningkatkan kesejahteraan rakyat, serta memajukan kebudayaan. Pertumbuhan sektor pariwisata didukung oleh letak geografis Indonesia yang memiliki 34 provinsi tersebar dari Sabang sampai Merauke yang berarti memiliki beragam budaya dan bahasa, salah satunya Jawa Barat. Berdasarkan data dari (Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, 2018) jumlah wisatawan domestik maupun asing yang mengunjungi obyek wisata kabupaten/kota di Jawa Barat mencapai 43.703.778 orang dengan proporsi kabupaten/kota Bandung terbesar dengan jumlah 9.881.707 orang atau sebesar 22,6% dari total wisatawan di Jawa Barat.

Tabel 1.1

Jumlah Wisatawan Domestik dan Asing di Jawa Barat tahun 2018

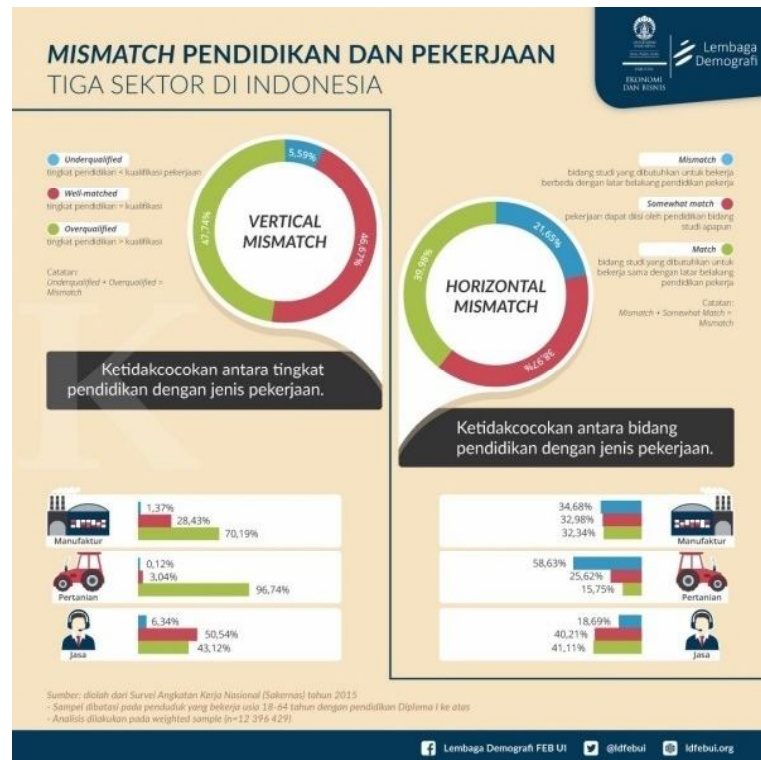
Kabupaten/Kota	Wisatawan Mancanegara	Wisatawan Nusantara	Jumlah
Sukabumi	53.251	2.114.295	2.167.546
Cirebon	1.423	1.998.946	2.000.369
Depok	7.812	1.864.273	1.872.085
Bandung	1.577.298	8.304.415	9.881.707

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat

Pesatnya pertumbuhan industri pariwisata di Bandung membuka peluang usaha cukup besar di berbagai sektor pariwisata yang ada di Bandung, tetapi hal tersebut menyebabkan persaingan yang ketat dalam industri pariwisata. Menghadapi ketatnya persaingan usaha, perusahaan harus mampu merancang strategi untuk dapat bertahan di sektor tersebut. Salah satu faktor penting pendukung pertumbuhan industri pariwisata adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Menteri Perindustrian, Airlangga Hartanto dalam situs (www.liputan6.com) menyatakan SDM menjadi salah satu faktor penentu pertumbuhan industri selain investasi dan teknologi. Ketersediaan SDM industri yang kompeten akan mendorong peningkatan produktivitas dan menjadikan industri lebih berdaya saing. Sumber daya manusia kompeten adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung pada kinerja pekerjaan Brian dalam (Sedarmayanti, 2009) Maka dari itu keterampilan yang dimiliki SDM harus sesuai dengan pekerjaannya.

Gambar 1.1

Mismatch Pendidikan dan Pekerjaan Tiga Sektor di Indonesia



Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional tahun 2015

Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2015 yang diolah oleh Lembaga Demografis FEB Demografis Universitas Indonesia pada situs (Wardana, 2018) terdapat *vertical mismatch* dan *horizontal mismatch*. *Vertical mismatch* adalah ketidakcocokan antara tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan sedangkan *horizontal mismatch* adalah ketidakcocokan antara bidang pendidikan dengan jenis pendidikan. Pada sektor jasa, presentase *vertical mismatch* mencapai angka 49,46%. Sedangkan *horizontal mismatch*, mencapai angka hingga 59,8%. Dari data tersebut tenaga kerja gagal memenuhi kompetensi yang diminta oleh industri. Ketika ada ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan, maka artinya tidak ada kesesuaian antara kompetensi individu dengan pekerjaannya (Widyastuti & Ratnaningsih, 2018).

Salah satu perusahaan yang mengalami kondisi tersebut adalah Saung Angklung Udjo Bandung. Saung Angklung Udjo Bandung adalah pusat kerajinan tangan dari bamboo, pertunjukan kebudayaan tradisional, dan *workshop*

intrumen musik dari bambu. Selain itu, Saung Angklung Udjo mempunyai tujuan sebagai laboratorium kependidikan dan pusat belajar untuk memelihara kebudayaan Sunda dan khususnya angklung. Diririkan pada tahun 1966 oleh Udjo Ngalangena dan istrinya Uum Sumiati dengan maksud untuk melestarikan dan memelihara seni dan kebudayaan tradisional Sunda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource & General Affairs Senior Manager*, Bapak Asep Taufik Rahman, terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan serta keahlian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketidaksesuaian dilihat pada penempatan karyawan yang berbeda dengan latar belakang pendidikan serta kompetensi individu dimiliki. Karyawan dinilai kurang berkinerja dengan optimal karena merasa tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan. Ketidaksesuaian antara kompetensi dengan tugas pekerjaan yang diberikan dapat memberikan efek ketidakpuasan yang tinggi diantara pada karyawan (Christiansen, Sliter, & Frost, 2014).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan (Luthans, 2011). Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja, karyawan dapat mengembangkan potensi hingga meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Tetapi sebaliknya ketika karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan tidak dapat merasakan kenyamanan dan kurang dapat mengembangkan potensi sehingga secara tidak langsung akan memberi pengaruh buruk terhadap kinerja bahkan pada lingkungan tempatnya bekerja (Iqbal, Latif & Naseer, 2012). Penulis juga melakukan wawancara dengan staff *Human Resource & General Affairs*, Anggia Apriliani, penempatan posisi pekerjaan di Saung Angklung Udjo berbeda dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh para karyawan sebelumnya sehingga menimbulkan rasa kurang puas dan karyawan cenderung kurang menyukai pekerjaan mereka. Maka dari itu, untuk menghindari ketidakpuasan kerja, penempatan karyawan harus sesuai keahlian dan kemampuan setiap individu karyawannya. Kesesuaian antara keahlian dan kemampuan individu dengan pekerjaan yang dilakukannya disebut *person-job fit*.

Person-job fit diartikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja (Cable & DeRue, 2002). Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan yang kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Edwards dalam (Sekiguchi, 2004) membuktikan bahwa *person job-fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika *person-job fit* dinilai sebagai kecocokan antara apa yang diinginkan karyawan dengan apa yang diterima karyawan dari melakukan suatu pekerjaan maka hal itu menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “***Pengaruh Person-job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung***”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kesesuaian antara individu dengan pekerjaan karyawan (*person-job fit*) di Saung Angklung Udjo Bandung?
2. Bagaimana kepuasan karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung?
3. Bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasari dengan rumusan masalah yang dapat diidentifikasi ialah :

1. Mengetahui kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dilakukan (*person-job fit*) terhadap karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung.
2. Mengetahui kepuasan karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung.
3. Mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *person-job fit* karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan untuk bahan pertimbangan evaluasi dan pengambilan keputusan.

2. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan pengetahuan baru, terutama mengenai *person-job fit* dan kepuasan kerja karyawan. Penulis juga mendapatkan pengalaman baru dalam pengaplikasian pengetahuan yang di dapat di perkuliahan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penulis menggunakan dua variabel. Variabel independen adalah *person-job fit* sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja.

Menurut (Cable & DeRue, The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions, 2002) mengemukakan bahwa *person-job fit* sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi lain menurut (Griffin & Moorhead, 2013, p. 65) "*Person-job fit is the extent to which the contributions made by the individual match the inducements offered by the organization*". Sedangkan (Mathis & Jackson, 2008, p. 227) mengemukakan bahwa "*Person/job fit is an important concept that involves matching the KSAs of individuals with the characteristics of jobs*". Menurut (Cable & DeRue, The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions, 2002) terdapat dua dimensi yang mampu mempengaruhi *person-job fit*, dimensi tersebut adalah :

1. *Needs-Supplies Fit*
2. *Demands-Abilities Fit*

Menurut (Luthans, 2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun pengaruh utama diringkas menjadi lima dimensi yaitu:

1. *The Work Itself*
2. *Pay*
3. *Promotion*
4. *Supervision*
5. *Workgroup*

Person-job fit dinilai sebagai kesesuaian antara apa yang karyawan inginkan dan terima dari hasil pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja (Segikuchi, 2004). Secara teoritis, *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesesuaian *person-job fit* akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi karena karyawan bekerja sesuai dengan keterampilan dan keahlian sehingga menghasilkan karyawan bekerja secara optimal. Sebaliknya ketidaksesuaian *person-job fit* akan menghasilkan kepuasan kerja yang rendah karena karyawan bekerja tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian sehingga karyawan bekerja secara tidak optimal.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis membuat hipotesis penelitian, yaitu : Adanya pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan di Saung Angklung Udjo.

Gambar 1.2
Model Kerangka Pemikiran

