

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis global yang semakin kompetitif, optimalisasi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat serta menuntut kinerja pegawai yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pegawai, tetapi juga memperhatikan kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan, yang dikenal dengan konsep Kesesuaian Kerja (*Person-Job Fit*). Konsep ini menjadi prediktor penting bagi berbagai hasil kerja, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Di sisi lain, ekspektasi pegawai terhadap kepuasan kerja juga terus meningkat seiring dengan perubahan generasi dalam angkatan kerja. Penelitian ini menganalisis dinamika hubungan antara kesesuaian kerja dengan kepuasan kerja, serta peran mediasi keterlibatan kerja dalam konteks Dinas Sosial Kota Palembang, yang memiliki karakteristik pekerjaan beragam namun seringkali repetitif dan rutin.

Kesesuaian kerja sebagai konsep yang menggambarkan kesesuaian antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan telah menjadi perhatian utama dalam berbagai literatur manajemen SDM. Kristof-Brown et al. (2005) mendefinisikan kesesuaian kerja sebagai kesesuaian antara kemampuan individu

dengan tuntutan pekerjaan (*demands-abilities fit*) atau kebutuhan individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan (*needs-supplies fit*). Kesesuaian ini menjadi fundamental dalam proses seleksi dan penempatan pegawai, dengan asumsi bahwa pegawai yang memiliki kesesuaian yang baik dengan pekerjaannya akan menunjukkan hasil kerja yang lebih positif, termasuk kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Nugraha dan Ramdanyah (2020), yang menunjukkan bahwa kesesuaian kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja, sebagai salah satu hasil kerja yang paling banyak diteliti dalam literatur perilaku organisasi, memiliki implikasi signifikan terhadap berbagai aspek organisasi, mulai dari produktivitas, komitmen organisasi, hingga *turnover intention*. Robbins dan Judge (2015) dalam Anggraeni (2019), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Dalam konteks instansi pemerintahan daerah, menemukan bahwa kesesuaian kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Meskipun hubungan antara kesesuaian kerja dengan kepuasan kerja telah banyak diteliti, mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut masih perlu dieksplorasi lebih lanjut, khususnya dalam konteks pelayanan sosial masyarakat di Indonesia. Salah satu variabel yang berpotensi memediasi hubungan tersebut adalah keterlibatan kerja (*job engagement*), yang didefinisikan sebagai keadaan positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan, ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterhanyutan dalam pekerjaan). Dalam

dunia kerja modern, keterlibatan kerja menjadi isu penting karena berhubungan langsung dengan kepuasan dan kinerja kerja. Pegawai yang merasa cocok dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Schaufeli et al. (2002) dalam Rizky & Susanto (2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai secara psikologis terhubung dengan pekerjaan mereka. Tingkat keterlibatan yang tinggi dapat muncul ketika terdapat kesesuaian antara kemampuan dan minat individu dengan karakteristik pekerjaan.

Kondisi ini juga tampak terjadi di Dinas Sosial Kota Palembang, sebuah instansi pemerintah daerah yang bertugas menangani urusan sosial seperti kemiskinan, disabilitas, anak terlantar, perlindungan, jaminan sosial, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, penanganan bencana dan kelompok rentan lainnya. Fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kota Palembang yang diatur oleh peraturan walikota Palembang nomor 25 Tahun 2024 terdapat beberapa divisi yang memiliki peran strategis dalam pelayanan sosial kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, masing-masing divisi menghadapi tantangan yang dapat memengaruhi kesesuaian kerja, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai.

Fenomena ketidakpuasan kerja masih menjadi perhatian di lingkungan Dinas Sosial Kota Palembang, yang terlihat berbeda-beda di tiap divisi. Ada beberapa pegawai Dinas Sosial Kota Palembang, ditemukan bahwa sebagian pegawai merasa tugas yang mereka kerjakan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian pribadi. Salah satu pegawai yang diwawancarai,

berinisial AL, mengungkapkan: “Saya lulusan kesehatan masyarakat, tapi sekarang ditempatkan di bagian administrasi keuangan. Jujur saja, saya kurang nyaman karena pekerjaannya sangat teknis dan lebih banyak di depan komputer. Padahal saya lebih semangat kalau bisa langsung terlibat di lapangan dan bertemu dengan masyarakat.” Pernyataan tersebut menggambarkan adanya ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*). Ketidaksesuaian ini dapat berdampak pada rendahnya keterlibatan kerja, di mana pegawai merasa kurang antusias, tidak menemukan makna dalam pekerjaan, serta minimnya keterhubungan emosional terhadap tugas yang dijalankan.

Ada juga beberapa pegawai mengungkapkan bahwa pekerjaan yang mereka emban memerlukan kemampuan tertentu, seperti komunikasi yang intensif dengan masyarakat rentan, kemampuan manajerial, atau pengetahuan teknis khusus di bidang sosial. Namun, tidak semua pegawai merasa karakteristik pribadinya sesuai dengan tuntutan ini.

Pegawai divisi Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin menyatakan bahwa “saya sebenarnya orangnya tidak terlalu suka bicara di depan banyak orang. Tapi sekarang harus sering bersosialisasi ke masyarakat, kadang menjadi grogi sendiri dan kurang percaya diri”. Dimana pegawai yang merasa tidak cocok lebih mudah mengalami penurunan keterlibatan yang kemudian berdampak pada kinerja.

Sejumlah pegawai Divisi Rehabilitasi Sosial dan perlindungan menyatakan bahwa kemampuan mereka dalam menangani kasus lapangan seperti anak terlantar, lansia terlantar, atau penyandang disabilitas, namun kompensasi yang

diterima belum mencerminkan beban dan risiko pekerjaan tersebut. Hal ini menurunkan energi positif dan semangat kerja mereka, di mana beberapa pegawai mengaku hanya bekerja sebatas formalitas tanpa menunjukkan antusiasme atau keterlibatan emosional terhadap pekerjaannya.

Dari fenomena di atas, terlihat bahwa tingkat keterlibatan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang masih bervariasi dan cenderung rendah di beberapa aspek utama, seperti kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini diduga berkaitan erat dengan adanya ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dijalani (*person-job fit*), baik dari keterampilan yang dibutuhkan, maupun kemampuan dan kepribadian dengan tuntutan pekerjaan itu sendiri.

Hal ini penulis dapatkan berdasarkan observasi singkat yang penulis lakukan dengan pegawai Dinas Sosial Kota Palembang pada saat pengambilan data. Fenomena tersebut mencerminkan bahwa Dinas Sosial Kota Palembang menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Fenomena di atas menunjukkan bahwa peningkatan kesesuaian kerja (*person-job fit*) dan keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Namun, terdapat fenomena ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memperhatikan kesesuaian antara individu dan pekerjaannya serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai.

Maka, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis bagaimana pengaruh kesesuaian kerja terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini merepresentasikan kondisi positif yang dapat memperkuat hubungan antara kesesuaian individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan nilai pribadinya, mereka akan lebih terdorong untuk terlibat secara aktif dan sepenuh hati dalam pekerjaannya, yang kemudian berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“pengaruh kesesuaian kerja terhadap kepuasan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel penghubung pada pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.”**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur kesesuaian Kerja (*Person-Job Fit*), keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks pelayanan publik di Indonesia. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen Dinas Sosial dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan juga dapat memberikan rekomendasi bagi pimpinan Dinas Sosial Kota Palembang untuk mengoptimalkan kesesuaian kerja dan keterlibatan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kesesuaian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang?
2. Apakah kesesuaian kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang?
3. Apakah keterlibatan kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang?
4. Apakah keterlibatan kerja pegawai memediasi pengaruh antara kesesuaian kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kesesuaian kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
2. Menganalisis pengaruh kesesuaian kerja terhadap keterlibatan pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
3. Menganalisis pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
4. Menganalisis peran mediasi keterlibatan pegawai dalam pengaruh kesesuaian kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan konsep kesesuaian kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen Dinas Sosial Kota Palembang dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola pegawai. Dengan memahami bagaimana kesesuaian kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis seperti memberikan tugas yang lebih bervariasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, serta meningkatkan program pengembangan pegawai agar sesuai dengan kompetensi dan minat mereka.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pegawai Dinas Sosial Kota Palembang sebagai objek penelitian. Aspek yang diteliti mencakup pengaruh kesesuaian kerja terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja sebagai variabel penghubung. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode survei dengan

kuesioner sebagai instrumen utama. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

Penulisan laporan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian, termasuk konsep kesesuaian kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan studi ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian berdasarkan analisis data serta interpretasi hasil yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.