

BAB 1

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pada sebuah organisasi, Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena individu menjalankan berbagai fungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif psikologi industri dan organisasi, selain memperhatikan kinerja, organisasi juga perlu memperhatikan pengalaman psikologis karyawan, salah satunya kepuasan kerja.

Seiring dengan dinamika kerja saat ini, organisasi tidak hanya berfokus pada output tugas, tetapi juga perlu memperhatikan sikap dan pengalaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang menjadi indikator kesejahteraan dan motivasi karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya secara keseluruhan (Locke, 1969). Ernanda et al. (2025) menambahkan bahwasannya kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan seorang individu terhadap pekerjaannya setelah melakukan evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut, seperti aspek tugas, imbalan, dan kondisi kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi. Secara global dan nasional, tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama dalam pengembangan organisasi karena berpengaruh pada retensi karyawan dan efektivitas kerja. Menurut *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey* di Indonesia, survei pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 75% karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, angka ini lebih tinggi dibandingkan rata-rata kawasan Asia Pasifik sebesar 57% (Salsabila, 2023). Meskipun survei nasional menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi, angka agregat tersebut belum tentu

menggambarkan kondisi pada kelompok pekerjaan tertentu. Salah satu kelompok pekerjaan yang memiliki karakteristik berbeda dan belum banyak diteliti adalah sektor produksi, khususnya di perusahaan daerah penyedia layanan publik.

Mayoritas penelitian tentang hubungan *fit* dan kepuasan kerja, baik nasional maupun internasional, terpusat pada lingkungan kerja administratif, jasa, atau profesional. Sebagai contoh, penelitian di Indonesia oleh Widyastuti & Ratnaningsih (2020) dilakukan pada karyawan kantor pusat bank. Bakhri (2023) meneliti pegawai perguruan tinggi swasta, dan Saputo (2021) berfokus pada karyawan UMKM. Semuanya merupakan konteks pekerjaan yang didominasi oleh tugas-tugas administratif, interaktif, atau manajerial. Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan peneliti, penelitian mengenai *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi, khususnya dalam konteks BUMD di Indonesia, masih relatif terbatas.

Meski secara umum tingkat kepuasan kerja di Indonesia tergolong tinggi, kondisi tersebut tidak serta merta berlaku merata di semua jenis pekerjaan. Pekerjaan produksi pada umumnya dapat memiliki karakteristik teknis dan operasional yang relatif terstruktur, dengan pembagian tugas, standar prosedur, serta tuntutan pencapaian target tertentu. Karakteristik tersebut berpotensi membuat kesesuaian kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan menjadi relevan terhadap pengalaman kerja karyawan. Pada lini produksi, pekerjaan umumnya ditandai oleh pembagian tugas yang sempit, aktivitas yang repetitif, standar prosedur yang ketat, serta tekanan kuantitas dan waktu penyelesaian kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pengalaman kerja karyawan produksi lebih banyak dipengaruhi oleh kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan fisik maupun teknis pekerjaan, serta dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan adil.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kerja di bagian produksi sering kali menimbulkan tantangan psikologis bagi karyawan. Beban kerja yang tinggi, lingkungan

kerja monoton, serta rendahnya motivasi terbukti berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan produksi (Armando, 2025). Temuan serupa dilaporkan oleh Adianto & Agustin (2005) yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang repetitif dan lingkungan kerja yang kurang mendukung memicu kejenuhan serta penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Selain itu, tekanan fisik dan psikologis akibat sistem shift, jam kerja panjang, dan stres kerja juga terbukti meningkatkan risiko ketidakpuasan karyawan (Deasy Lastya Sari *et al.*, 2021).

Penelitian lain juga menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan produksi berkaitan erat dengan produktivitas dan stabilitas tenaga kerja. Penelitian mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan berkaitan dengan berbagai sikap dan perilaku kerja, termasuk intensi turnover dan perilaku kerja lainnya (Ersoy, 2024). Sebaliknya, ketika karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan nilai pribadinya, mereka menunjukkan keterlibatan kerja dan komitmen yang lebih tinggi (Schweitzer *et al.*, 2025).

Dengan demikian, kepuasan kerja pada bagian produksi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga oleh faktor psikologis berupa persepsi kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya serta dengan organisasi tempatnya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pengelolaan sumber daya manusia di unit produksi perlu mempertimbangkan aspek *person-job fit* dan *person-organization fit* sebagai prediktor yang secara teoritis diperkirakan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Konteks pekerjaan produksi memiliki karakteristik yang unik, yaitu bersifat teknis, repetitif, dan terikat pada prosedur operasi standar yang ketat (Adianto & Agustin, 2005). Karakteristik ini berimplikasi pada bentuk *demands-abilities fit* yang lebih menekankan kompetensi teknis dan ketahanan fisik dibandingkan kreativitas atau komunikasi interpersonal. Sementara itu, Karakteristik organisasi dan pekerjaan tersebut menjadi konteks yang menarik untuk menguji apakah *person-job fit* dan *person-organization fit* berkaitan dengan kepuasan

kerja karyawan produksi. Dalam konteks ini, kesesuaian kemampuan teknis dan daya tahan terhadap rutinitas mungkin lebih menentukan dibandingkan konteks kerja lain. Ditambah dengan karakteristik birokrasi BUMD yang khas, konfigurasi antara tuntutan pekerjaan teknis, profil tenaga kerja yang beragam (seperti terlihat dalam data sekunder), dan nilai-nilai organisasi publik.

Selain faktor tugas, aspek organisasi juga memainkan peran penting Robbins & Judge (2017) menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan operasional sangat dipengaruhi oleh keadilan kompensasi, kualitas supervisi langsung, serta hubungan interpersonal dengan rekan kerja, karena interaksi sosial di lingkungan kerja menjadi sumber utama dukungan psikologis. Dalam pekerjaan produksi yang bersifat tim dan saling bergantung, dukungan sosial yang rendah dapat mempercepat munculnya ketidakpuasan dan intensi keluar dari organisasi.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui survei terhadap 62 karyawan produksi. Jumlah 62 karyawan ini semata mata hanya untuk kebutuhan studi pendahuluan, jumlah populasi penelitian adalah 97 sedangkan sampel dari penelitian adalah 78. Hasil dari studi pendahuluan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berada pada nilai rata-rata 3,89 pada skala 1-5. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Meskipun secara umum karyawan menunjukkan kecenderungan puas, sekitar 28% responden masih memberikan penilaian netral hingga rendah terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang mengisyaratkan adanya ruang untuk peningkatan.

Berdasarkan studi awal yang telah dilakukan, sebanyak 29% responden menyebut lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kerja tim, dan kenyamanan kerja sebagai aspek yang paling sering mereka kaitkan dengan kepuasan kerja. Selain itu, 18% responden menyebutkan sistem kerja, kebijakan organisasi, manajemen, birokrasi, dan jenjang karier sebagai faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Meskipun data studi awal ini bersifat

eksploratif dan tidak secara langsung mengukur konstruk *person-organization fit*, temuan ini memberikan indikasi awal yang relevan secara teoritis, yang kemudian akan diuji secara empiris melalui instrumen yang tervalidasi dalam penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar faktor yang memengaruhi kepuasan kerja berasal dari aspek organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep *person-organization fit* yang dikemukakan oleh Kristof (1996), yaitu tingkat kesesuaian antara nilai, budaya, tujuan, dan karakteristik organisasi dengan karakteristik individu. Semakin tinggi kesesuaian yang dirasakan karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Di sisi lain, sebanyak 10% responden menyatakan bahwa kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan kemampuan merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, 5% responden menyoroti pentingnya kesempatan pengembangan diri dan pelatihan, sementara sebagian responden lainnya menyebutkan aspek kesejahteraan dan jenjang karier. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang dijalankan. Temuan tersebut memberikan indikasi awal bahwa persepsi kesesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan merupakan aspek yang relevan dalam pengalaman kepuasan kerja karyawan. Kesesuaian tersebut dapat dikaitkan dengan konsep *person-job fit*, yang mencakup kesesuaian kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, maupun kesesuaian kebutuhan individu dengan karakteristik pekerjaan (Cable & DeRue, 2002).

Dengan demikian, hasil studi awal mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan produksi secara teoritis dapat dijelaskan melalui lebih dari satu bentuk kesesuaian, yaitu kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*) dan kesesuaian individu dengan organisasi (*person-organization fit*). Oleh karena itu, kedua variabel tersebut menjadi faktor yang relevan untuk diteliti dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan produksi.

Meskipun tingkat kepuasan kerja secara umum berada pada nilai rata-rata 3,89 dari skala 1-5, pemahaman mengenai prediktor-prediktor yang menentukan dan mempertahankan kepuasan tersebut masih terbatas, khususnya dalam konteks karyawan produksi BUMD. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menghasilkan bukti empiris mengenai faktor psikologis yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan produksi Perumda Tirtawening Bandung. Berbagai penelitian empiris, baik nasional maupun internasional, secara konsisten menemukan bahwa *person-job fit* dan *person-organization fit* merupakan prediktor positif terhadap kepuasan kerja. Pada level *person-job fit*, (Widyastuti & Ratnaningsih, 2020) menemukan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan pada karyawan perbankan berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan penurunan stres kerja. Temuan ini diperkuat oleh (Kristof-Brown et al., 2005) melalui meta-analisis lintas konteks yang mengonfirmasi *person-job fit* sebagai salah satu prediktor terkuat terhadap sikap kerja, termasuk kepuasan kerja. Pada level POF, (Cable & DeRue, 2002) menunjukkan bahwa kesesuaian nilai individu dengan organisasi (*value congruence*) berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kedua rangkaian temuan ini memberikan bukti langsung bahwa *person-job fit* dan *person-organization fit* merupakan determinan penting kepuasan kerja pada berbagai konteks industri dan budaya kerja.

Selain bukti langsung tersebut, sejumlah penelitian turut menunjukkan bahwa *person-organization fit* berasosiasi dengan variabel-variabel yang secara teoretis merupakan anteseden maupun konsekuensi dari kepuasan kerja, sehingga memperkuat argumen bahwa *person-organization fit* berperan luas dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang positif. (Bakhri, 2023) pada karyawan perguruan tinggi swasta menemukan pengaruh positif *person-organization fit* terhadap *meaningful work* suatu konstruk yang dalam literatur *job attitude* berkaitan erat dengan kepuasan kerja karena keduanya merefleksikan evaluasi afektif-kognitif individu terhadap pekerjaannya. (Saputo, 2021) pada karyawan UMKM menemukan pengaruh

signifikan *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa kesesuaian nilai individu-organisasi tidak hanya berdampak pada sikap kerja tetapi juga pada luaran perilaku yang terukur. Sejalan dengan itu, (Ashfaq & Hamid, 2020) menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), baik pada level individu (OCBI) maupun organisasi (OCBO), dengan *work engagement* berperan sebagai mediator pada karyawan garda depan perbankan. Ketiga temuan ini secara kumulatif menunjukkan bahwa *person-organization fit* memiliki jangkauan pengaruh yang lebih luas terhadap kualitas hubungan kerja individu-organisasi, memperkuat posisi *person-organization fit* sebagai variabel prediktor yang relevan dalam kajian ini. Secara keseluruhan, bukti empiris di atas menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan dan individu-organisasi merupakan determinan penting kepuasan kerja, dengan dukungan tambahan dari literatur yang mengaitkan *person-organization fit* secara konsisten dengan luaran kerja positif lainnya.

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja di unit produksi Perumda Tirtawening menjadi sangat relevan. Namun, urgensi penelitian ini tidak hanya didasarkan pada temuan awal di lapangan, melainkan juga oleh adanya *research gap* yang signifikan dalam peta penelitian yang ada.

Terlepas dari dominannya temuan hubungan positif dalam berbagai penelitian, sejumlah studi justru melaporkan hasil yang tidak sejalan dengan konsensus umum tersebut. Hasanudin *et al.*, (2024) dalam penelitiannya terhadap 80 pegawai sektor publik di Malaysia, menemukan bahwa sementara kepemimpinan dan kerja tim berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja, *person-organization fit* justru menunjukkan hubungan yang tidak signifikan.

Temuan serupa dilaporkan oleh Lauver & Kristof-Brown (2001) yang dalam studinya menemukan bahwa persepsi *person-job fit* tidak secara otomatis berkorelasi dengan kepuasan

kerja apabila faktor kontekstual tidak dikontrol, menunjukkan bahwa kekuatan hubungan ini sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan dan jenis organisasi. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua bentuk *fit* dengan kepuasan kerja tidak selalu bersifat universal, melainkan berpotensi bervariasi tergantung pada karakteristik konteks pekerjaan. Berdasarkan temuan-temuan yang saling bertentangan tersebut, dapat diidentifikasi dua kesenjangan penelitian (*research gap*) yang saling melengkapi. Pertama, terdapat kesenjangan empiris (*empirical gap*), yaitu inkonsistensi antara penelitian yang menemukan hubungan signifikan antara *fit* dan kepuasan kerja dengan penelitian yang justru melaporkan hubungan tidak signifikan, disertai kurangnya pemahaman mengenai kondisi-kondisi spesifik yang menyebabkan variasi hasil tersebut. Kedua, terdapat kesenjangan kontekstual (*contextual gap*), yaitu belum tersedianya bukti empiris mengenai pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja pada populasi karyawan produksi di sektor Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), mengingat mayoritas penelitian terdahulu terpusat pada konteks swasta, perbankan, dan sektor administratif.

Penelusuran literatur awal yang dilakukan peneliti pada basis data Google Scholar dan Garuda menggunakan kombinasi kata kunci "*person-job fit*", "*person-organization fit*", "kepuasan kerja", "BUMD", "Perumda", dan "PDAM" belum menemukan penelitian yang secara spesifik menguji kedua bentuk *fit* tersebut pada konteks perusahaan umum daerah penyedia air minum, sehingga memperkuat urgensi kesenjangan kontekstual tersebut. Berikutnya, Perumda Tirtawening baru mengalami transformasi status badan hukum dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 6 Tahun 2020, yang turut mengubah struktur tata kelola dan orientasi organisasi ke arah yang lebih berorientasi pada kinerja dan keberlanjutan usaha. Kondisi transisi organisasional semacam ini berpotensi memunculkan dinamika kesesuaian individu-organisasi yang berbeda dibandingkan organisasi publik yang

telah stabil, sehingga menjadikan Perumda Tirtawening sebagai lokasi yang relevan secara akademik.

Selain itu, Kristof-Brown et al., (2005) menegaskan bahwa setiap bentuk kesesuaian (*fit*) memiliki kontribusi unik terhadap sikap kerja, dan hubungan tersebut sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik subjek penelitian. Mereka menyatakan bahwa:

“Different types of fit are related to work attitudes in distinct ways” hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait bagaimana *person-organization fit* sebagai faktor eksternal berkontribusi terhadap kepuasan kerja ketika diuji secara simultan dengan *person-job fit* sebagai faktor yang lebih bersifat internal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menguji secara empiris pengaruh *person-organization fit* terhadap Kepuasan kerja, sekaligus memperjelas peran faktor eksternal organisasi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji apakah ketidakkonsistenan temuan ini juga terjadi pada konteks yang berbeda, khususnya pada populasi yang belum banyak diteliti seperti karyawan produksi di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Dengan demikian, penelitian ini akan menguji secara empiris pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi Perumda Tirtawening, untuk menguji secara empiris apakah karakteristik konteks produksi BUMD yang belum pernah diteliti menghasilkan pola pengaruh yang berbeda dari konteks swasta atau administratif yang mendominasi literatur yang ada.

Person-job fit dan *person-organization fit* merupakan dua bentuk *person-environment fit* yang memiliki fokus kesesuaian berbeda. *Person-job fit* berfokus pada kesesuaian individu dengan karakteristik dan tuntutan pekerjaan, sedangkan *person-organization fit* berfokus pada kesesuaian individu dengan karakteristik, nilai, tujuan, dan lingkungan organisasi. Menurut (Kristof, 1996), "kecocokan antara orang dan organisasi terjadi ketika setidaknya satu pihak

memberikan apa yang dibutuhkan pihak lain, atau mereka memiliki karakteristik dasar yang mirip." Pernyataan ini menunjukkan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi merupakan faktor kontekstual yang penting.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Cable & DeRue (2002) menemukan bahwa kesesuaian nilai antara individu dan organisasi berkorelasi dengan meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun, sebagian penelitian masih memfokuskan *person-organization fit* sebagai variabel sikap umum tanpa menegaskan perannya sebagai faktor eksternal yang berdiri sendiri, terpisah dari kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa *person-organization fit* merupakan determinan signifikan (faktor yang terbukti berpengaruh) terhadap kepuasan kerja. Meta-analisis oleh (Kristof-Brown et al., 2005) mengonfirmasi bahwa *person-organization fit* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan menurunnya intensi keluar dari organisasi.. Temuan tersebut sejalan dengan meta-analisis lain oleh Houkes et al., (2003) yang menegaskan bahwa kesesuaian nilai, tujuan, dan preferensi antara individu dan organisasi merupakan prediktor penting terhadap evaluasi afektif karyawan terhadap pekerjaan.

Tanpa pemahaman empiris yang lebih rinci mengenai bagaimana fit berperan dalam konteks produksi, manajemen SDM di perusahaan daerah berpotensi mengambil keputusan yang tidak tepat, misalnya dalam proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, atau pengembangan karyawan. meningkatnya turnover karyawan yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas operasional organisasi.

Secara khusus pada sektor produksi air bersih di Perumda Tirtawening, faktor psikologis berupa persepsi kesesuaian, yaitu *person-job fit* dan *person-organization fit* memiliki posisi strategis karena menjadi titik awal dari suatu rangkaian dampak yang saling

berkesinambungan terhadap keberlangsungan layanan publik. Ketika karyawan merasakan kesesuaian antara dirinya dengan tuntutan pekerjaan maupun dengan nilai-nilai organisasi, kesesuaian tersebut akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang terjaga selanjutnya memperkuat keterikatan (*engagement*) karyawan terhadap organisasi dan mendorong retensi tenaga kerja di unit produksi. Keterikatan dan retensi yang tinggi ini pada gilirannya berkontribusi pada terciptanya stabilitas tenaga kerja, yang menjadi fondasi penting bagi terjaganya kontinuitas operasional unit produksi. Penelitian ini menawarkan kontribusi kontekstual dengan menguji hubungan *person-job fit* dan *person-organization fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan produksi Perumda Tirtawening Bandung, sebuah konteks organisasi publik yang relatif terbatas dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Secara psikologis, pemilihan karyawan produksi sebagai subjek penelitian tidak hanya didasarkan pada kekosongan literatur, tetapi juga pada karakteristik pekerjaan yang berpotensi membentuk dinamika kesesuaian individu yang berbeda dari konteks administratif. Sifat pekerjaan yang repetitif, terikat prosedur operasi standar yang ketat, serta menuntut ketahanan fisik dan kompetensi teknis (Adianto & Agustin, 2005) diketahui berkorelasi dengan kejenuhan dan penurunan motivasi kerja pada populasi ini (Armando, 2025; Deasy Lastya Sari et al., 2021). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sumber kepuasan kerja pada karyawan produksi kemungkinan besar bertumpu pada mekanisme psikologis yang berbeda dari karyawan white-collar, yaitu lebih pada kesesuaian kemampuan fisik-teknis dengan tuntutan kerja (*person-job fit*) serta kesesuaian nilai, tujuan, kebutuhan, dan karakteristik individu dengan lingkungan organisasi (*person-organization fit*).

Pemilihan Perumda Tirtawening Bandung sebagai lokasi penelitian didasarkan pada tiga pertimbangan. Secara substantif, Perumda Tirtawening merupakan BUMD penyedia air bersih yang unit produksinya menuntut kesesuaian kompetensi teknis, sementara penelusuran literatur belum menemukan kajian *person-job fit* dan *person-organization fit* pada konteks

perusahaan air minum daerah, sehingga posisi Perumda Tirtawening yang juga baru bertransformasi dari PDAM menjadi Perumda berdasarkan Perda Kota Bandung Nomor 6 Tahun 2020, relevan untuk mengisi kesenjangan tersebut. Secara empiris, terdapat indikasi awal berupa praduga ketidaksesuaian kerja, yaitu sebagian besar karyawan bagian teknik/produksi tidak berlatar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang tugasnya, serta adanya arahan langsung dari pihak manajemen perusahaan untuk mengkaji kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan isu ini juga menjadi kebutuhan nyata organisasi. Terakhir, dari sisi aksesibilitas, data penelitian diperoleh melalui pengalaman magang peneliti di perusahaan tersebut, yang memberikan pemahaman kontekstual atas budaya kerja dan karakteristik unit produksi sekaligus membuka akses terhadap data dan informan yang relevan. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi empiris mengenai kontribusi relatif *person-job fit* dan *person-organization fit* dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan produksi.

Secara praktis, data penelitian ini dapat mendukung perumusan kebijakan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan evaluasi kinerja berbasis bukti untuk meningkatkan kepuasan kerja, menekan *turnover*, dan menjaga keberlanjutan operasional. Dari sisi akademik, penelitian ini memperluas kajian mengenai hubungan *fit* dan kepuasan kerja pada organisasi publik di Indonesia yang masih terbatas, sehingga memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun aplikatif. Berdasarkan keseluruhan uraian di atas, penelitian ini secara spesifik dirancang untuk menguji pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Perumda Tirtawening Bandung.

Rumusan masalah

1. Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Perumda Tirtawening Bandung?
2. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Perumda Tirtawening Bandung?

3. Apakah *person-job fit* dan *person-organization fit* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Perumda Tirtawening Bandung?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Perumda Tirtawening.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Perumda Tirtawening.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Perumda Tirtawening.

Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris dalam kajian psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan *person-job fit*, *person-organization fit*, dan kepuasan kerja, khususnya pada karyawan produksi dalam konteks perusahaan daerah.

Manfaat praktis

hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengevaluasi kebijakan rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karyawan.