

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menguraikan beberapa penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia dewasa ini semakin meningkat. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya lembaga keuangan syariah (LKS) yang semakin dikenal di masyarakat. LKS tidak hanya meliputi lembaga keuangan besar, akan tetapi juga meliputi lembaga keuangan mikro seperti Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) (Utomo *et al.*, 2014:1). Bahkan, hingga Agustus 2017 jumlah BPRS yang telah beroperasi di Indonesia dan tercatat di Statistik Perbankan Syariah (SPS) mencapai 167 (Statistik Perbankan Syariah, 2017:4). Munculnya BPRS ditengah masyarakat memberikan alternatif bagi masyarakat kecil yang membutuhkan dana dan layanan serta jasa berbasis syariah yang jauh dari riba. Berkembangnya BPRS di Indonesia pada akhirnya memunculkan persaingan yang begitu ketat pada industri keuangan syariah.

Persaingan pada industri keuangan syariah yang semakin ketat, membutuhkan kehadiran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, siap dan kompetitif (Utomo *et al.*, 2014:1). Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran yang sangat penting pada perusahaan dalam menjalankan kegiatannya,

hal tersebut dikarenakan kemampuan mereka ditentukan oleh adanya daya fisik dan daya pikirnya. Adanya peralatan canggih dan modern sekalipun jika tidak terdapat SDM yang berkualitas maka tidak akan berarti apa-apa. Maka dari itu, SDM menjadi unsur yang paling utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan lembaga keuangan syariah atau perusahaan lainnya (Malayu, 2001:241).

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan ketika menjalankan kegiatannya tergantung pada SDM atau tingginya kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri. Salah satu penyebab tingginya kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja (*job involvement*) karyawan. *Job involvement* merupakan suatu fase dimana karyawan akan sibuk, terikat, fokus dan peduli terhadap pekerjaannya (Rotenberry dan Philip, 2007). *Job involvement* karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan dengan tujuan supaya bisa berkompetisi dengan perusahaan lain dengan melalui meningkatnya kinerja suatu perusahaan (Winarno *et al*, 2016:1). Pada lingkungan kerja, *job involvement* muncul sebagai suatu respon terhadap pekerjaan atau kondisi tertentu yang ada. Dengan kata lain, suatu pekerjaan atau kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi karyawan semakin terlibat atau tidak pada pekerjaan mereka.

Job involvement dan komitmen afektif mempunyai hubungan yang cenderung saling berpengaruh (Suratman, 2017:1). Biswas (2009:28) dalam penelitiannya menemukan pengaruh dari komitmen afektif terhadap *job involvement*. Hal ini berarti bahwa, jika komitmen yang timbul secara emosional pada diri karyawan meningkat, maka *job involvement* yang diperlihatkan karyawan akan tinggi.

Komitmen afektif merupakan suatu keterikatan emosional yang melekat dalam diri setiap individu karyawan untuk melibatkan dan menjelaskan diri mereka terhadap organisasinya. Murniasih dan Sudarma (2016:26) menyatakan bahwa ketika seorang karyawan merasakan bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari perusahaan yang sesuai dengan norma, harapan dan kebutuhannya, maka akan terbentuk suatu komitmen pada diri mereka untuk memenuhi kewajibannya pada perusahaannya. Dengan demikian, karyawan juga tidak akan meninggalkan perusahaannya karena mereka telah merasakan adanya keterikatan emosional dengan perusahaannya.

Komitmen afektif ini pula bisa dikatakan sebagai penentu yang cukup penting bagi keterlibatan karyawan pada pekerjaan dan organisasinya. Kecenderungan karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi, bisa memperlihatkan rasa senang berada pada organisasinya, meningkatkan keterlibatannya dalam kegiatan organisasi, memiliki kemauan untuk meraih tujuan organisasi, dan memiliki kemauan untuk dapat tetap bertahan dalam suatu organisasi (Allen dan Meyer, 1993).

Komitmen afektif sebagai pemicu *job involvement* dapat disebabkan oleh *person job-fit*. Besarnya *person-job fit* karyawan, dapat membuat karyawan memperlihatkan keterlibatan mereka pada pekerjaan dan organisasinya. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2012) yang menunjukkan bahwa *person-job fit* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *job involvement*. Pengaruh yang positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin

tinggi *person-job fit* karyawan, maka akan semakin tinggi pula *job involvement* karyawan.

Person-job fit merupakan keadaan dimana karyawan memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang ditawarkan. Saat karyawan handal dalam melaksanakan pekerjaannya mereka terbukti memiliki kesesuaian antara diri mereka dengan pekerjaannya yang dalam hal ini meliputi pengetahuan, keterampilan serta sikap dan anggapan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penting dan bermakna (Chen dan Chiu, 2009).

Komitmen afektif juga dapat terjadi karena adanya *person-organization fit*. Farzaneh *et al.* (2014:673) mengungkapkan, *person-organization fit* merupakan salah satu hal terpenting yang bisa membuat komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif) meningkat. Dengan kata lain, apabila karyawan memiliki nilai dan atau tujuan yang sama dengan organisasi maka mereka akan berkomitmen untuk tetap tinggal di dalam organisasinya dan akan lebih *involved* pada nilai dan tujuan organisasinya. *Person-organization fit* menerangkan keterkaitan antara nilai seseorang dengan nilai organisasinya, kecocokan tujuan antara dirinya dengan pemimpin organisasinya, perbandingan kebutuhannya, perbandingan antara karakter seseorang dengan kondisi organisasi, serta struktur organisasi dan sistem dalam suatu organisasi (Kristof, 1996 dalam Pramesti 2013:4).

Hal yang mendasari *person-job fit* dan *person-organization fit* yaitu karyawan mempunyai pengukuran yang subyektif antara karakternya dengan pekerjaan yang diterima (Carless, 2005). Terkadang karyawan dituntut untuk

ikut berperan pada setiap posisi yang terdapat di perusahaan, padahal kemampuan dan keahlian beberapa karyawan terbatas sehingga banyak dari mereka yang tidak mengerti tindakan yang mereka ambil di dalam perusahaannya (Sorongan, 2015:515).

Melihat perihal penilaian kesesuaian karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, maka perusahaan adalah pihak yang mempunyai pengaruh terhadap kegiatan seleksi dan penerimaan karyawan (Carless, 2005). Perusahaan mencari karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan perusahaan (Chuang dan Sacket, 2005). Hal ini terjadi karena karyawan akan bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya dan meningkatkan komitmennya dengan perusahaan (Mahardika, 2006:7). Karyawan yang mempunyai kebutuhan, keinginan dan prefensi yang sama dengan perusahaan maka akan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut (Yen dan Ok, 2011). Dengan kata lain, karyawan akan lebih *involved* terhadap perusahaannya ketika mereka mempunyai komitmen afektif tinggi yang dalam hal ini dipicu oleh kemampuan, keahlian, dan kebutuhan yang sesuai dengan perusahaan.

BPRS merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang menggunakan prinsip syariah dalam menjalankan kegiatannya. Di Yogyakarta, terdapat tiga BPRS yang mengalami perkembangan pesat. Tiga BPRS tersebut diantaranya BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, dan BPRS Bangun Drajat Warga. Hal ini dibuktikan oleh ke tiga BPRS tersebut dengan diraihnya beberapa penghargaan dari *infobanknews* dalam kurun waktu yang

berturut-turut hampir setiap tahunnya sebagai BPRS dengan kinerja keuangan terbaik.

Keberhasilan tiga BPRS di Yogyakarta tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, siap serta kompetitif. Selain menjadi SDM yang berkualitas, siap dan kompetitif, karyawan sudah seharusnya mempunyai komitmen yang besar sehingga perusahaan dapat merancang berbagai agenda yang lebih baik demi perkembangan perusahaan. Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan peneliti mendapatkan permasalahan bahwa belum terdapatnya keterikatan khusus terhadap pentingnya komitmen afektif, *person-job fit*, dan *person-organization fit* pada tiga BPRS di Yogyakarta. Padahal tidak dapat dihindari bahwa komitmen afektif, *person-job fit*, dan *person-organization fit* akan memengaruhi keterlibatan kerja karyawan yang akan berdampak pada perkembangan kinerja perusahaan. Maka dari itu, penelitian terkait *person-job fit*, *person organization fit*, dan komitmen afektif perlu dilakukan terhadap karyawan BPRS di Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan bermula dari terciptanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dan organisasinya akan memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Komitmen afektif sendiri dapat memengaruhi inventifitas karyawan supaya dirinya lebih terlibat pada seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka terdapat beberapa permasalahan pada penelitian ini yang mana dibagi dalam

beberapa bagian. Pertama, *person-job fit* dan *person-organization fit* akan menjadi penentu yang cukup penting bagi komitmen afektif karyawan. Dalam bank syariah kesesuaian karyawan dengan pekerjaan yang mereka terima (*person-job fit*) dan kesesuaian karyawan dengan organisasi (*person-organization fit*) merupakan suatu faktor yang dapat meningkatkan komitmen karyawan. Sehingga kesesuaian individu dengan pekerjaan dan organisasinya pada perusahaan sangat diperlukan. Kedua, karyawan cenderung meningkatkan keterlibatan kerja (*job involvement*) nya dalam kegiatan perusahaan ketika karyawan memiliki komitmen secara emosional yang tinggi untuk bertahan pada perusahaannya. Sehingga komitmen afektif merupakan anteseden terbentuknya *job involvement*.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *person-job fit* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta?
2. Apakah *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *job involvement* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta?
4. Apakah *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *job involvement* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta?

5. Apakah *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *job involvement* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di uraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *person-job fit* terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *person-organization fit* terhadap komitmen karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif komitmen afektif terhadap *job involvement* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *person-job fit* terhadap *job involvement* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *person-organization fit* terhadap *job involvement* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu terutama dalam kajian tentang komitmen afektif sebagai variabel mediasi pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap *job involvement* pada karyawan BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera dan BPRS Bangun Drajat Warga sekaligus dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi yang dapat membantu pihak bank dalam upaya mencapai *person-job fit* dan *person-organization fit* pada karyawan dan mengupayakan pengalaman kerja yang baik bagi karyawan supaya memiliki komitmen afektif yang dapat meningkatkan *job involvement* (keterlibatan kerja) yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja bank sendiri.

b) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam mempertahankan komitmen afektif yang tinggi supaya dapat meningkatkan *job involvement* (keterlibatan kerja) pada bank.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan memperluas wawasan terkait teori komitmen afektif sebagai variabel mediasi pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap *job involvement* pada karyawan.