

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi persaingan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan teknologi saja. Selain teknologi, perusahaan harus memiliki sumber daya lain yang tidak kalah penting, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam rangka membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

SDM memiliki peran sebagai sumber energi untuk melakukan berbagai aktifitas perusahaan. Sumber energi SDM ini sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Menurut pandangan Juliati (2015), karyawan (sumber daya manusia) penting bagi perusahaan karena selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Kegagalan dalam mengelola karyawan pernah dialami di beberapa perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga, perusahaan harus memiliki SDM yang berkompeten agar tujuan perusahaan tercapai.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memiliki SDM yang berkompeten adalah dengan memaksimalkan proses rekrutmen karyawan. Proses perekrutan karyawan sebaiknya didasarkan pada pendekatan tradisional. Maksud dari pendekatan tradisional adalah kesesuaian antara individu dengan

pekerjaan yang ditawarkan (*person-job fit*). Adanya kesesuaian karakteristik individu dengan pekerjaan akan menghasilkan individu yang dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Selama ini, banyak perusahaan sudah menerapkan *person-job fit* dalam merekrut karyawan. Pada kenyataannya karyawan mungkin menguasai dan memahami pekerjaannya, namun karyawan tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Oleh sebab itu, selain menggunakan pendekatan *person-job fit* dalam merekrut karyawan, perusahaan seharusnya juga menggunakan pendekatan kesesuaian individu dengan organisasi (*person-organizational fit*). Pendekatan *person-organizational fit* dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan melihat nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi (Astuti, 2010: 43).

Ketika nilai individu-pekerjaan dan nilai individu-organisasi sesuai, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif, salah satunya adalah peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Yusuf, 2015:279). Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan akan bekerja secara maksimal. Saat karyawan tidak mengalami kepuasan kerja maka karyawan tidak akan bekerja secara maksimal atau bahkan beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja penting di dalam suatu organisasi (perusahaan), karena kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu (karyawan).

Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat berdampak pada perilaku karyawan yang akan bekerja diluar tugasnya atau bekerja melebihi ketentuan minimum yang diterapkan oleh perusahaan. Sikap seperti inilah yang disebut sebagai *organizational citizenship behaviour (OCB)*. *OCB* adalah suatu sikap atau perilaku karyawan pada sebuah organisasi (Juliati, 2015: 5), yang meliputi sikap atau perilaku seseorang yang akan diperlihatkan dalam bentuk tanggungjawab, perhatian serta perkembangan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengetahui kesesuaian *person-job fit* dan *person-organizational fit* serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour (OCB)*, maka peneliti menetapkan Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Bina Ikhsanul Fikri (BIF) Yogyakarta sebagai objek penelitian. Ditetapkannya BMT BIF Yogyakarta sebagai objek penelitian dengan pertimbangan bahwa BMT BIF Yogyakarta merupakan salah satu lembaga yang menawarkan jasa layanan penghimpunan dana dan penyalur dana (pembiayaan). Maka SDMnya berkaitan langsung dengan lembaga ini. Direktur utama Bank Syariah Mandiri Agus Sudiarto, mengatakan:

“Rata-rata kebutuhan SDM industri perbankan syariah per tahun kurang lebih 5.900 orang. Sementara lulusan perguruan tinggi atau universitas dengan program studi terkait perbankan syariah hanya 1500 orang.”

Data diatas dapat mengetahui bahwa lulusan studi perbankan syariah jauh lebih sedikit daripada kebutuhan SDM di industri perbankan syariah. Hal inilah yang terjadi pada BMT BIF Yogyakarta. Hampir seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta bukanlah berasal dari program studi perbankan syariah, sedangkan BMT BIF Yogyakarta merupakan salah satu lembaga keuangan dengan prinsip

syariah. Sepantasnya dalam menjalankan bisnis yang sesuai dengan prinsip syariah, BMT BIF Yogyakarta memiliki SDM yang paham pada empat aspek, yaitu aspek operasional perbankan, manajerial (sesuai dengan etika bisnis islam), kepemimpinan (yang berlandaskan nilai-nilai islam) dan pemahaman syariah. Apabila dalam perekrutan SDM belum menerapkan empat hal tersebut, maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan untuk memperdalam prinsip-prinsip perbankan syariah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN PERSON-ORGANIZATIONAL FIT TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**.

B. Rumusan Masalah

Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yang dibagi menjadi beberapa bagian. Pertama, melihat dari kesesuaian karakteristik individu-pekerjaan (*person-job fit*) yang dimiliki oleh karyawan. Setiap karyawan memiliki keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda. Agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai, maka perusahaan harus menyesuaikan antara karakteristik individu dengan pekerjaan. Irawan (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa spesifikasi pekerjaan yang diberikan dan sesuai dengan harapan karyawan menyebabkan karyawan merasa lebih puas dalam bekerja.

Hal ini membuktikan bahwa *person-job fit* memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Kedua, *person-organizational fit* yang dimiliki oleh setiap karyawan. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan haruslah mengikuti nilai dan keyakinan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Apabila nilai individu-organisasi sesuai, maka akan terjadi ketertarikan antara individu dan organisasi. Chatman (1991) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa individu yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi makin puas terhadap pekerjaannya, artinya semakin tinggi *person-organizational fit* semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan terakhir yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*. Quick dan Nelson (2013) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku suka rela yang melampaui kewajiban tugas formal karyawan. Perilaku sukarela ini bisa disebabkan karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Oka (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan *OCB*. *OCB* yang tinggi akan memperlihatkan perilaku yang positif dan pastinya mempunyai dampak yang baik bagi perusahaan.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja?
2. Apakah *person-organizational fit* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *organization citizenship behaviour (OCB)*?
4. Apakah *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan pada *organization citizenship behaviour (OCB)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator?
5. Apakah *person-organizational fit* berpengaruh positif dan signifikan pada *organization citizenship behaviour (OCB)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator?

D. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, dan secara khusus bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *person-organizational fit* terhadap kepuasan kerja
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator

5. Menguji dan menganalisis pengaruh *person-organizational fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* melalui kepuasan kerja sebagai mediator

E. Manfaat Penelitian

Dengan diperolehnya informasi mengenai *person-job fit*, *person-organizational fit*, kepuasan kerja dan *OCB* pada BMT BIF Yogyakarta maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian. Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian antara lain:

1. Manfaat Praktik

a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

- a. Memberikan gambaran ada tidaknya hubungan antara *person-job fit* dan *person-organizational fit* terhadap kepuasan kerja, yang dapat berguna dalam menjelaskan sikap dan kinerja karyawan di tempat kerja.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk merekrut individu (karyawan) yang sesuai dengan *person-job fit* dan *person-organizational fit*.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang perilaku organisasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan *person-job fit*, *person-organizational fit*, *organization citizenship behaviour*, dan kepuasan kerja.

F. Sitematika Pembahasan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu, kerangka teori atau landasan teori yang relevan, hipotesis serta kerangka penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel operasional dan variabel penelitian, serta uji analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi penelitian mendatang.