

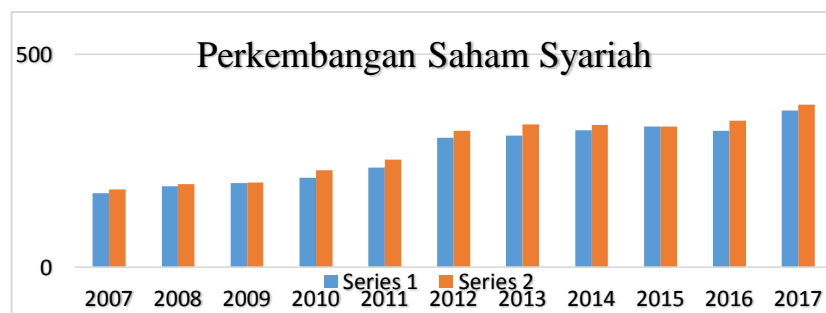
# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini Lembaga keuangan Syariah mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hal ini ditandai dengan banyaknya Lembaga keuangan Syariah makro maupun mikro yang berdiri di berbagai wilayah. Tujuan berdirinya Lembaga keuangan Syariah tersebut adalah untuk memajukan perekonomian masyarakat di berbagai wilayah. Pada tahun 1412H atau tahun 1991M Bank Muamalat adalah salah satu Bank Syariah yang pertama kali berdiri di Indonesia yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah Indonesia, kemudian diikuti oleh beberapa Bank Syariah lainnya yang sampai saat ini masih berkembang. Data dari OJK menunjukkan bahwa pada tahun 2007 sampai 2017 pertumbuhan Bank Syariah semakin meningkat dari tahun ke tahun. Seperti yang ditunjukkan oleh gambar 1.1 sebagai berikut:

**Gambar 1. 1 Perkembangan Saham Syariah di Indonesia**



Sumber: OJK (2018)

Untuk itu, peluang dalam mengembangkan ekonomi Syariah di Indonesia memiliki peningkatan cukup baik. Namun berkembangnya yang cukup baik

dari Lembaga keuangan Syariah tersebut, tidak diikuti dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia nya (SDM). Hal ini dapat dilihat dari mayoritas SDM yang ada di perbankan Syariah berasal dari kalangan pendidikan yang berbeda-beda. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh suatu organisasi untuk menghadapi tantangan tersebut yakni dengan memastikan adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan (Dessy *et.,al*, 2016).

Perkembangan yang cukup baik ini tentunya harus didukung oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan penentu dari kesuksesan suatu perusahaan. Sejalan dengan pendapat Nurbiyati dan Wibisono (2016) yang menyatakan bahwa penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah SDM bukan faktor lain seperti finansial. Dapat dikatakan bahwa peran SDM merupakan penentu daya saing dari sebuah perusahaan. Daya saing dari SDM tersebut dapat dilihat dari kinerja atau kualitas pekerjaan karyawannya. Dengan kata lain, tingginya kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan profit bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya kinerja karyawan terlihat rendah apabila penyelesaian tugasnya melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan (Hadiwijaya, 2016).

Mangkunegara (2013), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Bentuk tanggung jawab yang diberikan karyawan tentunya akan berdampak pada naik turunnya kinerja yang dihasilkan. Salah satu dampak yang akan terjadi

apabila kinerja karyawan naik yaitu dapat dilihat dari dukungan organisasi. Dengan adanya dukungan dari organisasi, karyawan dapat memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja dan memiliki rasa keinginan untuk melakukan hal positif sebagai wujud balasan dukungan dari organisasi tersebut. Namun sebaliknya ketika kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan, salah satu dampak yang terjadi dapat dilihat melalui kehadiran karyawan dan lingkungan kerjanya yang tidak optimal, apabila semakin rendah tingkat kehadiran karyawan maka tingkat kinerja karyawan pun akan ikut menurun (Murniasih dan Sudarma, 2016).

Melihat pentingnya kinerja karyawan disebuah perusahaan, maka dibutuhkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat banyak faktor-faktor yang menyebabkan tingginya kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi (Shobirin *et al.*,2016; Wahyu *et al.*,2016; Sintha dan Cholil, 2016). Namun kali ini peneliti lebih menekankan pada proses awal karyawan yang terlibat dalam organisasi. Untuk itu peneliti menambahkan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu *person organization fit* (Po-fit). *Person organization fit* diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2016) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

*Person organization fit* dapat diartikan sebagai kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu yang memiliki tujuan yang sama.

Karyawan yang merasa nilai-nilai individunya sejalan dengan nilai-nilai yang ada didalam organisasi, maka karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang merasa tidak sesuai dengan nilai yang ada didalam organisasinya maka cenderung akan meninggalkan organisasi tersebut. Untuk itu, *person organization fit* perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi agar dapat meningkatkan daya saing dari perusahaan tersebut.

Karyawan yang merasa nilai-nilainya cocok dengan organisasi yang diwujudkan dalam tingginya *person organization fit*, akan berkomitmen terhadap organisasinya. Menurut Allen dan Mayer (1993), komitmen organisasi dapat dibagi kedalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Namun, diantara ketiga komponen tersebut komitmen afektif merupakan salah satu komponen komitmen yang sangat diharapkan oleh organisasi. Komitmen afektif merupakan keterlibatan emosional seseorang terhadap organisasinya berupa perasaan senang pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasinya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan adanya hal tersebut karyawan yang mempunyai rasa keinginan lebih tinggi akan berusaha sebaik mungkin agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, komitmen afektif sangat dibutuhkan dan telah menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya komitmen afektif yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara emosional terhadap perusahaan dan tentunya memengaruhi perkembangan perusahaan.

*Person organization fit* tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melainkan akan melalui variabel mediasi yaitu komitmen afektif. Karyawan yang merasa memiliki kecocokan dengan organisasinya akan berkomitmen terhadap organisasinya yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, komitmen afektif yang dijadikan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini akan menghubungkan pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melanjutkan penelitian terdahulu dari Dessy *et.al* (2016) yang menghubungkan *person organization fit* (Po-fit) dengan komitmen afektif dan penelitian dari Nurbiyati dan Wibisono (2016) yang menghubungkan komitmen afektif dengan kinerja karyawan.

BPRS adalah salah satu Lembaga Keuangan Mikro yang dalam operasionalnya menggunakan prinsip-prinsip. Didaerah Yogyakarta sendiri terdapat beberapa BPRS yang telah dibangun salah satunya yaitu PT. BPRS BDW (Bangun Drajat Warga). Dalam penelitian ini, tempat pelaksanaan dilakukan di PT. BPRS BDW. Alasan pemilihan objek penelitian ini karena BPRS BDW merupakan salah satu amal usaha dari Muhammadiyah, sehingga karyawan yang diseleksi merupakan orang-orang yang berkomitmen terhadap Muhammadiyah. Selain itu BDW juga telah memiliki beberapa prestasi dalam dunia perekonomian salah satunya yaitu pengembangan potensi dengan promosi agresif yang dilakukan pada tanggal 11 Februari 2017 dan mendapatkan beberapa penghargaan seperti yang dilansir pada infobanknews

yang hampir setiap tahun mendapatkan prestasi sebagai salah satu BPRS dengan kinerja keuangan terbaik sewilayah Yogyakarta.

Melalui pencapaian tersebut, peran SDM yang berkualitas merupakan salah satu kunci utama sebagai penggerak untuk mendapatkan hasil yang optimal. Maka dari itu dibutuhkan keterlibatan emosional yang lebih dari karyawan terhadap organisasi untuk dijadikan sebagai tolak ukur perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melihat permasalahan yang terjadi yakni kurangnya perhatian karyawan terhadap komitmen afektif, *person organization fit* yang berdampak pada kinerja karyawan di BPRS BDW tersebut, sehingga peneliti merasa perlu dilakukan penelitian terhadap perusahaan tersebut.

Selain itu, dengan melihat pentingnya peran sebuah kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi (*person organization fit*) dan komitmen afektif karyawan dalam penentuan kinerja karyawan di PT. BPRS BDW, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul “Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-FIT) Terhadap Kinerja Karyawan.” (Studi Kasus Pada PT. BPRS BDW).

## **B. Rumusan masalah**

Dalam penelitian ini, ada beberapa permasalahan yang timbul dan dibagi kedalam beberapa bagian. Pertama, *person organization fit* yang menjadi langkah pertama timbulnya pencapaian kinerja karyawan. Dalam beberapa Lembaga Keuangan Mikro Syariah kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu dan

kualitas kinerja karyawan, sehingga nilai-nilai yang dibangun untuk mencapai tujuan organisasi dapat dirasakan oleh Lembaga Keuangan Mikro dalam organisasi ketika berhadapan dengan pesaing didunia perekonomian.

Kedua, sebelum adanya kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi, karyawan tentunya akan didasari dengan beberapa nilai dari organisasi yang akan mengontrol emosional maupun keinginan karyawan untuk bekerja di organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan adanya keinginan dan keterlibatan emosional mampu memberikan pemahaman pada karyawan terhadap organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki tujuan yang sama dengan organisasi tentunya akan merasa nyaman dan bekerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan akan merasa enggan untuk berpindah ke Lembaga lain.

Permasalahan terakhir, keterkaitan tujuan organisasi dan kesesuaian emosional individu dengan organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila karyawan melibatkan emosional dalam pekerjaan, maka dari itu dalam sebuah pekerjaan secara tidak langsung kesesuaian nilai individu dengan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan komitmen seorang karyawan yang secara langsung melibatkan emosionalnya ataupun keinginan yang tinggi untuk tetap bekerja didalam organisasi tersebut.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil pemaparan masalah di atas terkait komitmen afektif yang dijadikan sebagai variabel mediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. BPRS BDW, maka dapat ditarik rumusan permasalahan yang ada yaitu:

1. Apakah *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada PT. BPRS BDW?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS BDW?
3. Apakah komitmen afektif yang dijadikan sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada *person organization fit* dan kinerja karyawan pada PT. BPRS BDW?

#### **D. Tujuan penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan sehingga akan membawa pada hasil yang baik untuk peneliti dan perusahaan. Tujuan tersebut antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis sejauh mana *person organization fit* dapat berpengaruh positif pada komitmen afektif yang dijadikan sebagai variabel mediasi di BPRS BDW.
2. Untuk menguji dan menganalisis sejauh mana komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPRS BDW.
3. Untuk menguji dan menganalisis sejauh mana komitmen afektif yang dijadikan sebagai variabel mediasi dapat berpengaruh terhadap pengaruh *person organization fit* dan kinerja karyawan pada BPRS BDW.





## **E. Kegunaan penelitian**

Kegunaan dalam penelitian ini dapat dilihat dari segi teoritis dan praktis, Dan diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun kegunaan teoritis dan praktis antara lain:

### **1. Kegunaan teoritis.**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu yang bermanfaat bagi Lembaga Keuangan Syariah yang ditujui dalam masalah *person organization fit*, komitmen afektif dan kinerja karyawan. Hal lainnya pun bisa memberikan masukan ataupun literasi referensi bagi penelitian selanjutnya

### **2. Kegunaan praktis.**

Dengan adanya penelitian ini, untuk Lembaga yang dijadikan sebagai tempat penelitian dapat lebih teliti akan pentingnya suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan.