

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk muslim terbanyak di dunia, mayoritas masyarakat Indonesia yang beragama islam, membuat Indonesia memiliki potensi yang sangat baik terhadap perkembangan pasar keuangan syariah. Sejak zaman Rasulullah aktifitas perbankan sudah dimulai walaupun pada tahun 1990an Bank Islam modern baru didirikan di Indonesia. Bank Syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia yang diperkenalkan pada tahun 1992 didirikan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) bersama dengan pemerintah Indonesia. Bank Muamalat Indonesia adalah Badan usaha keuangan yang mengacu pada prinsip syariah yang bergerak pada sektor jasa keuangan. Bank Syariah yang mengedepankan aspek kebersamaan dan aspek keadilan. Prinsip bagi hasil merupakan sistem yang digunakan pada Perbankan Syariah, prinsip tersebut menguntungkan pihak bank dan pihak nasabah, membuat masyarakat Indonesia mulai melirik Perbankan Syariah. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah dapat diterima masyarakat Indonesia. Bukti Indonesia memiliki potensi baik dalam pasar keuangan syariah. Di Indonesia Perbankan Syariah mengalami peningkatan yang sangat cepat setiap tahunnya dan banyak menyumbang untuk perkembangan ekonomi Indonesia. Setiap tahun pertumbuhan itu mencapai angka 40% dengan meningkatnya pertumbuhan Bank Syariah .

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia.



Sumber : Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Gambar 1.1 Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia

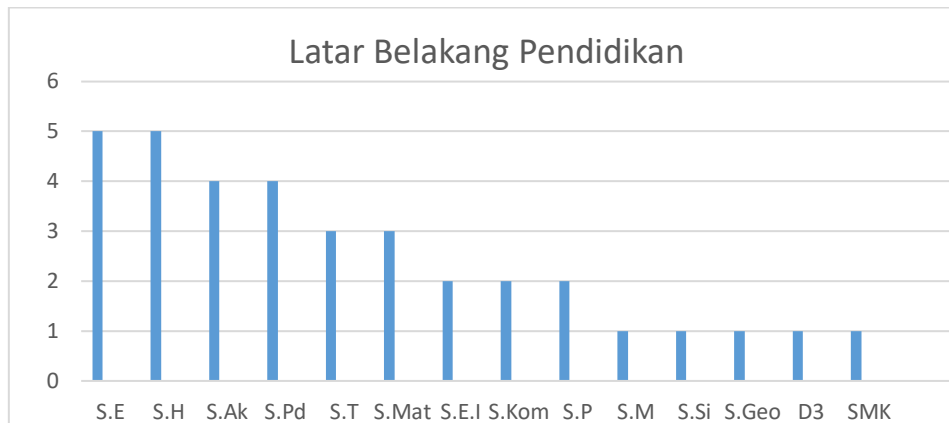
Data dari gambar 1.1 menunjukkan bahwa pertumbuhan aset Perbankan Syariah Indonesia Syariah selama 10 tahun dari tahun 2006 sampai tahun 2016 terus mengalami kenaikan yang signifikan dan pada akhir 2017 terjadi kenaikan sebesar 24,4% menjadi Rp 379,7 triliun dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2016 terkait itu, OJK telah memiliki beberapa strategi untuk Perbankan Syariah. Diantaranya, penguatan kelembagaan industri perbankan. Yaitu dengan penguatan permodalan, penanganan aset bermasalah, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan IT, serta manager maupun akuisi dengan tumbuhnya Perbankan Syariah yang cukup tinggi di Indonesia tentu saja memerlukan karyawan-karyawan Perbankan Syariah yang tidak sedikit. (<https://finance.detik.com/>).

Aset Bank Muamalat Indonesia terjadi peningkatan signifikan pada bagian surat berharga, yakni Rp. 3,82 triliun pada akhir 2017 menjadi Rp. 9,95 triliun pada akhir September 2018. Pada kuartal III-2018, mencatat pembiayaan bermasalah (non performing financing/NPF) sebesar 2,98% secara gross dan 2,5 secara net. NPF tersebut naik signifikan dibandingkan dengan kuartal II-2018 yang tercatat 1,65% secara gross dan 0,88% secara net. Peningkatan NPF tersebut berperan menggerus rasio kecukupan modal (capital adequacy rasio/CAR) menjadi 12,12% pada akhir September 2018, sementara tiga bulan sebelumnya masih tercatat 15,92%.

<https://www.cnbcindonesia.com>

Perkembangan industri Perbankan Syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Adapun sedikitnya atau kurangnya sumber daya manusia yang kompeten, maka tentu berdampak kepada praktek dalam Perbankan Syariah. Keuangan syariah saat ini masih banyak didominasi oleh mereka yang lulus dari ekonomi non syariah karena sarjana ekonomi syariah masih kalah bersaing dengan lulusan fakultas ekonomi non syariah. Mereka yang bekerja di Lembaga keuangan Syariah hampir 90% berlatar belakang konvensional. Mereka yang berlatar belakang konvensional tersebut hanya dibekali pelatihan-pelatihan secara singkat mengenai teori dan praktik di Perbankan Syariah, sedangkan sisanya hanya 10% berlatar belakang ekonomi islam menurut Amalia (2004:39).

Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Muamalat Yogyakarta.



Gambar 1.2 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Muamalat Yogyakarta

Berdasarkan pada gambar 1.2 latar belakang pendidikan Pegawai Bank Muamalat Yogyakarta yang diambil dari 60 karyawan di latar belakang pendidikan sarjana ekonomi sebanyak 5orang, sarjana hukum sebanyak 5orang, sarjana akuntansi sebanyak 4orang, sarjana pendidikan sebanyak 4orang, sarjana teknik sebanyak 3orang, sarjana matematika 3orang, sarjana ekonomi islam sebanyak 2orang, sarjana komunikasi sebanyak 2orang, sarjana pertanian sebanyak 2orang, sarjana manajemen 1orang, sarjana biologi sebanyak 1orang, sarjana geografi sebanyak 1orang, diploma 1orang SMK 1orang dan sisanya latar pendidikan yang tidak disebutkan sebanyak 25orang. Ini menunjukkan bahwa masih sedikitnya pegawai bank syariah di Indonesia berlatar belakang pendidikan yang sesuai dilihat dari hasil kuisisioner yang diberikan oleh peneliti kepada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

Menurut Rivai (2009:547). Tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan yang dimiliki karyawan dapat menentukan posisi dan jabatan yang sesuai bidangnya, dengan begitu karyawan dapat memberi kualitas kerja yang baik bagi perusahaan, diharapkan seseorang mampu mencapai kinerja secara optimal Semakin tinggi tingkat

Pendidikan seseorang maka diharapkan kualitas sumber daya manusianya semakin tinggi, tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mampu mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal. Pendidikan dalam sebuah organisasi merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Direktur Kepala Departemen Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), Setiadi menuturkan, turn over pegawai di Perbankan Syariah terus meningkat. Jika diambil rata-rata, tingkat perpindahan pegawai mencapai 5% ditahun 2009, kemudian meningkat menjadi 10% ditahun 2010. Artinya kebutuhan pegawai terus meningkat sedangkan pasokannya terbatas, ketimpangan itu terlihat jelas dalam 5 tahun terakhir ini. Jumlah tenaga kerja di bank umum syariah (BUS) meningkat 5 kali lipat, sementara di unit usaha syariah (UUS) dua kali lipat. Sampai Juni 2012, BUS mempekerjakan hingga 22.179 orang, melonjak 400,1% sejak tahun 2007 sedangkan UUS memiliki pegawai 2.575 orang atau naik 2 kali lipat (<https://ekonomi.kompas.com>).

Dalam Amilin (Dewi, 2008:13) Ketika seseorang mengerjakan hasil yang tidak optimal, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan tersendiri dari dalam dirinya. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi dari faktor internal maupun eksternal diri individu. Dari sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional.

Dalam wawancara dengan karyawan Bank Muamalat Yogyakarta selaku marketing menyatakan bahwa pada tahun ini karyawan telah berkurang sebanyak 20an orang dan karyawan yang masih aktif bekisar 100 sampai 80orang penyebab berkurangnya karyawan pada Bank Muamalat adalah *resign* dan *turn over* untuk sebagian karyawan yang bertahan saat ini telah mendapatkan posisi yang mereka harapkan dan sesuai dengan ke ahlian bidang masing-masing sehingga mereka mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Beliau juga menuturkan bahwa sudah bekerja kurang lebih 9 tahun walaupun pada awal bekerja beliau mendapatkan posisi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan mengharuskan untuk belajar selain itu beradaptasi dengan pekerjaan. Beliau juga menambah setelah 2 tahun bekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan akhirnya beliau bertahan hingga saat ini.

Masalah latar belakang pendidikan melalui penerapan kesesuaian pekerjaan yang telah dipaparkan di atas akan dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Tidak adanya komitmen dalam perusahaan akan menimbulkan kurangnya kenyamanan dalam suatu pekerjaan yang akan berdampak buruk terhadap tujuan yang ingin di capai suatu perusahaan. Permasalahan ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan dan *person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen karyawan ?
2. Apakah latar belakang pendidikan dan *person-job fit* berpengaruh secara simulatan terhadap komitmen karyawan ?

C. Tujuan penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang dan *person-job fit* pendidikan terhadap komitmen karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan *person-job fit* secara simulatan terhadap komitmen karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Teoritis, Untuk sarana menambah ilmu pengetahuan dan alat penambah wawasan tentang latar belakang Pendidikan dan *person-job fit* terhadap komitmen karyawan
2. Praktis, Diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan yang sesuai dan melihat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PENDAHULUAN

E. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk muslim terbanyak di dunia, mayoritas masyarakat Indonesia yang beragama islam, membuat Indonesia memiliki potensi yang sangat baik terhadap perkembangan pasar keuangan syariah. Sejak zaman Rasulullah aktifitas perbankan sudah dimulai walaupun pada tahun 1990an Bank Islam modern baru didirikan di Indonesia. Bank Syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia yang diperkenalkan pada tahun 1992 didirikan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) bersama dengan pemerintah Indonesia. Bank Muamalat Indonesia adalah Badan usaha keuangan yang mengacu pada prinsip syariah yang bergerak pada sektor jasa keuangan. Bank Syariah yang mengedepankan aspek kebersamaan dan aspek keadilan. Prinsip bagi hasil merupakan sistem yang digunakan pada Perbankan Syariah, prinsip tersebut menguntungkan pihak bank dan pihak nasabah, membuat masyarakat Indonesia mulai melirik Perbankan Syariah. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah dapat diterima masyarakat Indonesia. Bukti Indonesia memiliki potensi baik dalam pasar keuangan syariah. Di Indonesia Perbankan Syariah mengalami peningkatan yang sangat cepat setiap tahunnya dan banyak menyumbang untuk perkembangan ekonomi Indonesia. Setiap tahun pertumbuhan itu mencapai angka 40% dengan meningkatnya pertumbuhan Bank Syariah .

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia.



Sumber : Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

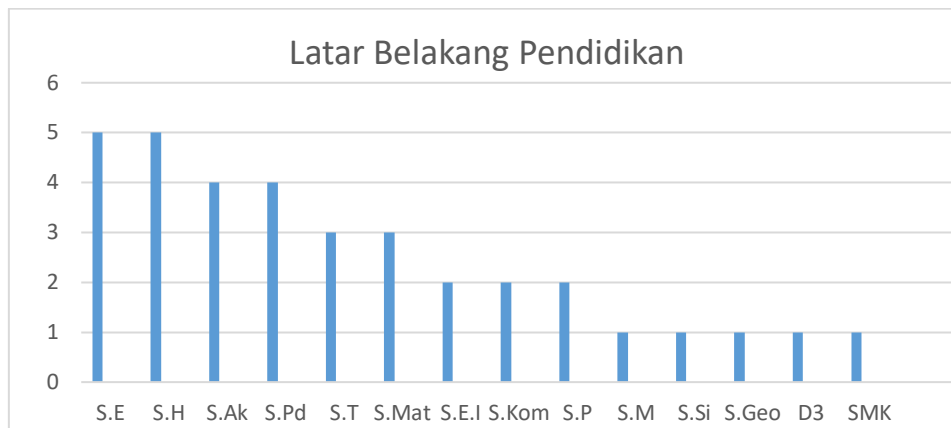
Gambar 1.1 Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia

Data dari gambar 1.1 menunjukkan bahwa pertumbuhan aset Perbankan Syariah Indonesia Syariah selama 10 tahun dari tahun 2006 sampai tahun 2016 terus mengalami kenaikan yang signifikan dan pada akhir 2017 terjadi kenaikan sebesar 24,4% menjadi Rp 379,7 triliun dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2016 terkait itu, OJK telah memiliki beberapa strategi untuk Perbankan Syariah. Diantaranya, penguatan kelembagaan industri perbankan. Yaitu dengan penguatan permodalan, penanganan aset bermasalah, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan IT, serta manager maupun akuisi dengan tumbuhnya Perbankan Syariah yang cukup tinggi di Indonesia tentu saja memerlukan karyawan-karyawan Perbankan Syariah yang tidak sedikit. (<https://finance.detik.com/>).

Aset Bank Muamalat Indonesia terjadi peningkatan signifikan pada bagian surat berharga, yakni Rp. 3,82 triliun pada akhir 2017 menjadi Rp. 9,95 triliun pada akhir September 2018. Pada kuartal III-2018, mencatat pembiayaan bermasalah (non performing financing/NPF) sebesar 2,98% secara gross dan 2,5 secara net. NPF tersebut naik signifikan dibandingkan dengan kuartal II-2018 yang tercatat 1,65% secara gross dan 0,88% secara net. Peningkatan NPF tersebut berperan menggerus rasio kecukupan modal (capital adequacy ratio/CAR) menjadi 12,12% pada akhir September 2018, sementara tiga bulan sebelumnya masih tercatat 15,92%. <https://www.cnbcindonesia.com>

Perkembangan industri Perbankan Syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Adapun sedikitnya atau kurangnya sumber daya manusia yang kompeten, maka tentu berdampak kepada praktek dalam Perbankan Syariah. Keuangan syariah saat ini masih banyak didominasi oleh mereka yang lulus dari ekonomi non syariah karena sarjana ekonomi syariah masih kalah bersaing dengan lulusan fakultas ekonomi non syariah. Mereka yang bekerja di Lembaga keuangan Syariah hampir 90% berlatar belakang konvensional. Mereka yang berlatar belakang konvensional tersebut hanya dibekali pelatihan-pelatihan secara singkat mengenai teori dan praktik di Perbankan Syariah, sedangkan sisanya hanya 10% berlatar belakang ekonomi islam menurut Amalia (2004:39).

Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Muamalat Yogyakarta.



Gambar 1.2 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Muamalat Yogyakarta

Berdasarkan pada gambar 1.2 latar belakang pendidikan Pegawai Bank Muamalat Yogyakarta yang diambil dari 60 karyawan di latar belakang pendidikan sarjana ekonomi sebanyak 5orang, sarjana hukum sebanyak 5orang, sarjana akuntansi sebanyak 4orang, sarjana pendidikan sebanyak 4orang, sarjana teknik sebanyak 3orang, sarjana matematika 3orang, sarjana ekomoni islam sebanyak 2orang, sarjana komunikasi sebanyak 2orang, sarjana pertanian sebanyak 2orang, sarjana managemen 1orang, sarnjana biologi sebanyak 1orang, sarjana geografi sebanyak 1orang, diploma 1orang SMK 1orang dan sisanya latar pendidikan yang tidak disebutkan sebanyak 25orang. Ini menunjukkan bahwa masih sedikitnya pegawai bank syariah di Indonesia berlatar belakang pendidikan yang sesuai dilihat dari hasil kuisiонер yang diberikan oleh peneliti kepada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

Menurut Rivai (2009:547). Tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan yang dimiliki karyawan dapat menentukan posisi dan jabatan yang sesuai bidangnya, dengan begitu karyawan dapat memberi kualitas kerja yang baik bagi perusahaan, diharapkan seseorang mampu mencapai kinerja secara optimal Semakin tinggi tingkat Pendidikan seseorang maka diharapkan kualitas sumber daya manusianya semakin tinggi, tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mampu mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara

optimal. Pendidikan dalam sebuah organisasi merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Direktur Kepala Departemen Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), Setiadi menuturkan, turn over pegawai di Perbankan Syariah terus meningkat. Jika diambil rata-rata, tingkat perpindahan pegawai mencapai 5% ditahun 2009, kemudian meningkat menjadi 10% ditahun 2010. Artinya kebutuhan pegawai terus meningkat sedangkan pasokannya terbatas, ketimpangan itu terlihat jelas dalam 5 tahun terakhir ini. Jumlah tenaga kerja di bank umum syariah (BUS) meningkat 5 kali lipat, sementara di unit usaha syariah (UUS) dua kali lipat. Sampai Juni 2012, BUS mempekerjakan hingga 22.179 orang, melonjak 400,1% sejak tahun 2007 sedangkan UUS memiliki pegawai 2.575 orang atau naik 2 kali lipat (<https://ekonomi.kompas.com>).

Dalam Amilin (Dewi, 2008:13) Ketika seseorang mengerjakan hasil yang tidak optimal, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan tersendiri dari dalam dirinya. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi dari faktor internal maupun eksternal diri individu. Dari sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional.

Dalam wawancara dengan karyawan Bank Muamalat Yogyakarta selaku marketing menyatakan bahwa pada tahun ini karyawan telah berkurang sebanyak 20an orang dan karyawan yang masih aktif berkisar 100 sampai 80orang penyebab berkurangnya karyawan pada Bank Muamalat adalah *resign* dan *turn over* untuk sebagian karyawan yang bertahan saat ini telah mendapatkan posisi yang mereka harapkan dan sesuai dengan ke ahlian bidang masing-masing sehingga mereka mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Beliau juga menuturkan bahwa sudah bekerja kurang lebih 9 tahun walaupun pada awal bekerja beliau mendapatkan posisi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan mengharuskan untuk belajar selain itu beradaptasi dengan pekerjaan. Beliau juga menambah setelah 2 tahun bekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan akhirnya beliau bertahan hingga saat ini.

Masalah latar belakang pendidikan melalui penerapan kesesuaian pekerjaan yang telah dipaparkan di atas akan dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Tidak adanya komitmen dalam perusahaan akan menimbulkan kurangnya kenyamanan dalam suatu pekerjaan yang akan berdampak buruk terhadap tujuan yang ingin di capai suatu perusahaan. Permasalahan ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN”**

F. Rumusan Masalah

3. Apakah latar belakang pendidikan dan *person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen karyawan ?
4. Apakah latar belakang pendidikan dan *person-job fit* berpengaruh secara simulatan terhadap komitmen karyawan ?

G. Tujuan penulisan

3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang dan *person-job fit* pendidikan terhadap komitmen karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan *person-job fit* secara simulatan terhadap komitmen karyawan.

H. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

3. Teoritis, Untuk sarana menambah ilmu pengetahuan dan alat penambah wawasan tentang latar belakang Pendidikan dan *person-job fit* terhadap komitmen karyawan
4. Praktis, Diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan yang sesuai dan melihat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

